

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
จิรวดี วิทเวช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

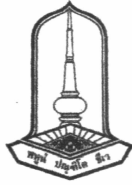


ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
จิรวดี วิทเวช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าอิสระของ
นางสาวจิรวดี วิทเวช แล้วเห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(ผศ.ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์)

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จรูญรัตน์ ส่งศรี)

(อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ)

กรรมการ

(ผศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

(อาจารย์บัณฑิตศึกษายานนอกภาควิชา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ.ดร.ประวิต เอราวรรณ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รศ.เทียนศักดิ์ เมฆพรรณโอภาส)

ผู้อำนวยการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 21 เดือน ๑๑, พ.ศ. 2556



ประกาศขอบคุณการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากอาจารย์ ดร.จรรยา ธรรมทัศน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ ประธานกรรมการการสอบและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการทำการศึกษาค้นคว้านี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ดร.นครชัย ขาญอุไร อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี นายวิทยาทศมี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่สุขสันต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และนายวัฒนา ภูด่านว้าว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาสิงห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 7 ศูนย์พระเจริญทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจทำให้การศึกษาค้นคว้านี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาในพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง

จิรวดี วิทเวช



ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ผู้ศึกษาค้นคว้า	นางจิรวดี วิทเวช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.จรูญรัตน์ ส่งศรี
ปริญญา	กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 2) เพื่อศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 335 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 1 ฉบับ รวม 57 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .216-.864 และมีค่าความเชื่อมั่น (α) ทั้งฉบับเท่ากับ .837 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

1. ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_3) และโอกาสและความก้าวหน้า (X_2)
4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ปรากฏว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.20 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์



สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 34.738 + 17.828_{x_3} + 5.649_{x_2}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z_{y'} = .453Z_{x_3} + .153Z_{x_2}$$



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การบริหารและการบริการการศึกษา	9
การบริหารโรงเรียน	13
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	17
การบริหารงานวิชาการ	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
งานวิจัยในประเทศ	67
งานวิจัยต่างประเทศ	77
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	82
วิธีสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
การจัดกระทำกับข้อมูล	84
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	86
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90



บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	103
สรุปผล	103
อภิปรายผล	104
ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	121
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ/ทดลองใช้เครื่องมือ/ เก็บรวบรวมข้อมูล	122
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	128
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง และค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือ	136
ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า	139



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการ	34
2	การจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี	59
3	สังเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	65
4	จำนวนสถานศึกษา จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่สุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	82
5	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
6	ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน	91
7	ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงานในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านและรายข้อ	92
8	ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านและรายข้อ	93
9	ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านและรายข้อ	94
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน	95
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการจัด การเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ	95
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตร และการบริหารหลักสูตรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	96
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการวัด และประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	97



14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศ ภายในของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ	98
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	99
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนา สื่อวัตกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ	100
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปรเกณฑ์	101
18	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ในการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ	101
19	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	137
20	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	138



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	5
2 องค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนรู้	36



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดหลักการสำคัญไว้อย่างชัดเจนว่าจะยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ รวมทั้งยังให้ความสำคัญ เรื่องคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการกำหนดให้หมวด 6 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเฉพาะ ซึ่งประกอบด้วย 5 มาตรา รวมทั้งกำหนด ให้มีการตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั่วประเทศ โดยมุ่งหวังว่า จะทำให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยทั้งระบบ จากบทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้ สถานศึกษาทุกแห่ง ต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการ บริหารแบบมีส่วนร่วม ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการบริหารการศึกษาของประเทศ การพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการ สถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 16-21)

การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่นๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ เป็นเพียงส่วนสนับสนุนงานวิชาการให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาท หน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร (จันทร์ณี สงวนนาม. 2545 : 143) ดังนั้น เมื่องานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจึงต้องแสวงหาเทคนิควิธีการบริหารงานในหลายรูปแบบเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหาร เทคนิคการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ คือ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมใน กระบวนการบริหารเป็นอันดับแรก ด้วยการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตาม ประเมินผล และร่วมปรับปรุงพัฒนา หากผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานในหน้าที่โดยตรงของครูแล้ว โอกาสที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในการ บริหารงานด้านอื่นๆ คงจะเป็นไปได้น้อย (กมล ภูประเสริฐ. 2544 : 12)

การดำเนินงานในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัยดังคำกล่าวของยังยุทธ เกษสาคร (2542 : 165) ที่ว่า ความสำเร็จ ขององค์การเกิดจากปัจจัยหลายอย่างประกอบเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากผู้บริหาร ซึ่งจะต้องศึกษาหาทางโน้มน้าวหรือจูงใจให้พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตาม ศักยภาพของแต่ละบุคคลและพึงพอใจในงานอันจะส่งผลให้เนื้องานต่างๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านจูงใจ และปัจจัยด้านขวัญ (อำไพ อินทรประเสริฐ. 2542 : 171) ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ยังมีความสำคัญดังต่อไปนี้ (1) ความสำคัญต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารบุคลากร คือ ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยและ



รักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนานๆ (2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร คือ ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ (3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายและท้อแท้กับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2534 : 383-385)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีหน้าที่จัดการศึกษา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ดำเนินการจัดการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินกิจกรรมตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสนองเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการจัดการศึกษา ผลการจัดการศึกษายังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายเท่าที่ควร จากรายงานคุณภาพการศึกษาในปีการศึกษา 2555 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษา (องค์การมหาชน) ปรากฏว่าผลการทดสอบของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2554 ในภาพรวมมีผลการทดสอบ ดังนี้ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระคิดเป็นร้อยละ 38.84 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระคิดเป็นร้อยละ 29.25 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. 2555 : 11-12) ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุก ระดับชั้นที่ทำการทดสอบ มีคะแนน ไม่ถึงร้อยละ 50 ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามแผนการศึกษาชาติ จึงยังไม่เป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา

จากรายงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 ที่ทำได้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งมาจากสาเหตุหลายประการ กล่าวคือ (1) ครูบางคนยังไม่เปลี่ยนทัศนคติในการทำงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เพราะเห็นว่าตนเองเป็นเพียงผู้รับคำสั่งเท่านั้น (2) ครูบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) ครูบางคนยังขาดความร่วมมือและความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เสียสละเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบเท่าที่ควร (4) ครูบางคนไม่ค่อยมีความเข้าใจเรื่องการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดปัญหา ดังนี้ คือ (1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬกำหนดไว้ คือ ต้องเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5 ใน 5 กลุ่มสาระหลัก ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาต่างประเทศ และความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (2) ด้านงานวิชาการ พบว่า นักเรียนสามารถผ่านเข้าร่วมการแข่งขัน ในระดับประเทศได้น้อย คือ ได้อันดับที่ 108 จากจำนวนทั้งหมด 183 เขตพื้นที่ การศึกษาในประเทศไทย สรุปเหรียญ ดังนี้ เหรียญทอง 1 เหรียญ เหรียญเงิน 1 เหรียญ เหรียญทองแดง 2 เหรียญ รวม 4 เหรียญ เนื่องจากนักเรียนขาดความรู้ ทักษะและความเข้าใจ ซึ่งมีผลทำให้ไม่ได้มาตรฐานในการเข้าร่วมการแข่งขัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. 2555 : 13)



จากสภาพดังกล่าวคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับที่ต้องหาสาเหตุและแนวทางในการดำเนินการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้คุณภาพการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผ่านการประเมินจากสมศ. และได้รับการ รับรองมาตรฐานโดยเฉพาะหน่วยงานที่ดำเนินการจัดการศึกษาโดยตรง คือ โรงเรียน จึงเป็นเป้าหมาย ที่ควร ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ มีหลายรูปแบบและหลายวิธีการ ครูเป็นบุคคลสำคัญที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นสิ่งที่ บ่งบอกถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมขึ้น เพื่อระดมสรรพกำลังและ นำมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการการศึกษา ที่สถานศึกษาในสังกัดจะต้องนำไปปฏิบัติให้เป็น รูปธรรมในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งการดำเนินการให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ได้ ต้องอาศัย ปัจจัยที่สำคัญหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านทุน และปัจจัยเชิงใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางปฏิรูป การศึกษา พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและ ทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการ ตามหลัก ธรรมาภิบาล

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ศึกษามีความประสงค์จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ เพื่อจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา เสริมสร้างการมี ส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษา ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการส่งเสริมพัฒนาหรือสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,445 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามหลักเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป จำนวน 416 คน โรงเรียนขนาดกลางที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน จำนวน 1,633 คน และโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 396 คน รวม 2,445 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. 2555 : 9)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Krejcie and Morgan. n.d.)
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่
 - ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - 2.1.1 ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงาน
 - 2.1.2 โอกาสและความก้าวหน้า
 - 2.1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลตามขอบข่ายงานวิชาการ 6 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน

2.2.2 ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

2.2.3 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

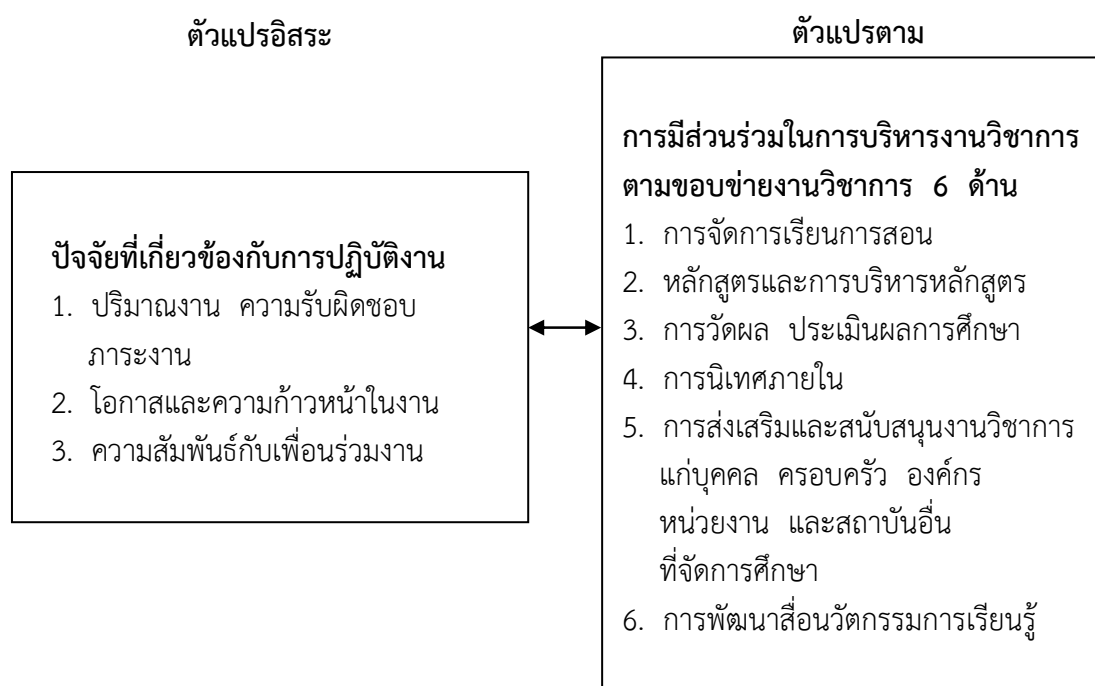
2.2.4 ด้านการนิเทศภายใน

2.2.5 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.2.6 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้

3. กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ผู้ศึกษาได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบหรือภาระงาน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.1 ปริมาณงาน ความรับผิดชอบหรือภาระงาน หมายถึง หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รูปแบบของงานในหน้าที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ท้าทาย ความพึงพอใจที่ได้รับมอบงานและมีอำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่

1.2 โอกาสและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้รับการอบรม ดูงาน การศึกษาต่อเพื่อให้ความรู้เพิ่มเติมและ ได้วุฒิที่สูงขึ้น

1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตร

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติหรือดำเนินการที่ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ตามภาระงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา ด้านการนิเทศภายใน ด้านส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้

2.1 การมีส่วนร่วมในด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร หมายถึง การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร บริหารหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ และปรับปรุงแก้ไข นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้หลักสูตร

2.2 การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดบุคลากรเพื่อจัดการเรียน การกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาและประสบการณ์ การเรียนรู้ จัดทำแผนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้

2.3 การมีส่วนร่วมในการวัดผลและประเมินผลการศึกษา หมายถึง การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม ในการกำหนดระเบียบการวัดผล การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดและประเมินผล การเรียน การสอน การวางแผนกำหนดระยะเวลาในการวัดและประเมินผล พิจารณาเลือกแนวทางการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตร

2.4 การมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน หมายถึง การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน โครงการนิเทศภายในโรงเรียน การสำรวจและประเมินความต้องการของบุคลากร เลือก คณะกรรมการนิเทศภายใน จัดระบบการนิเทศภายใน เสนอแนววิธีการนิเทศภายในโรงเรียน พิจารณาเลือกเครื่องมือนิเทศภายในโรงเรียน

2.5 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้



ภายในชุมชน อบรม เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และส่งเสริมให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้

2.6 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิตสื่อ จัดทำโครงการผลิตสื่อ จัดหา ผลิต พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอน

3. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บึงกาฬ ตามเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121- 600 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

4. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

5. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2555



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารและการบริการการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.3 ภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรือ งานบริหารการศึกษา
2. การบริหารโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
 - 2.2 หลักการบริหารโรงเรียน
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 3.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 3.4 หลักการและทฤษฎีการมีส่วนร่วม
 - 3.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา
4. การบริหารงานวิชาการ
 - 4.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 4.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 4.3 หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 4.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
 - 4.5 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามกฎหมาย และสถานะของสถานศึกษา
 - 4.6 บทบาทและหน้าที่ของครูในงานวิชาการ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน
 - 5.1 แรงจูงใจ
 - 5.2 แรงจูงใจในการทำงาน
 - 5.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ



การบริหารและการบริการการศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

การบริหาร เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม การบริหารในฐานะเป็นศาสตร์ หมายถึง หลักการทฤษฎี กระบวนการ เทคนิค ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ การดำเนินงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่นโยบายกำหนดไว้ มีนักบริหารการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” ไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมี จัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Sources) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Administrative Process) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530 : 59-60) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันวางเอาไว้ โดยใช้ทรัพยากร การบริหารและวิธีการที่เหมาะสมและมีศิลปะ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

สมยศ นาวิการ (2536 : 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดการองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การบริหารและวิธีการที่เหมาะสมและมีศิลปะ

จากความหมายและคำนิยามของการบริหารดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์พร้อมกันในตัวเอง และอาจแยกองค์ประกอบสำคัญของการบริหารได้ ดังนี้

1. ต้องมีกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. ต้องมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง
3. ต้องมีการกระทำอย่างร่วมแรงใจของกลุ่มบุคคลนั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
4. ต้องมุ่งสู่วัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีเหตุผล

2. ความหมายของการบริหารการศึกษา

เมื่อกล่าวถึงหน้าที่การบริหารโดยทั่วไป เป็นที่ยอมรับกันว่ามีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) คือมีการเริ่มต้นและดำเนินไปเป็นขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การวางแผน (Planning) ติดตามด้วยการ จัดองค์การ (Organizing) การจูงใจ (Motivating) และการควบคุม (Controlling)



เป็นลำดับวัฏจักรและ มีลักษณะพลวัตด้วย กล่าวคือ มีได้อยู่หนึ่ง แต่ต่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และ เป็นไปในทุกทิศทางการบริหารการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529 : 24) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม ที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วิจิตร ศรีสอาน (2534 : 32) ยังได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของระบบการบริหารการศึกษา กับระบบบริหารอย่างอื่นไว้ 4 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ (Purpose) ของการจัดการศึกษานั้น ไม่ได้มุ่งผลกำไรในด้านวัตถุแต่มุ่งพัฒนาคนให้เจริญงอกงามทุกๆ ด้าน การพัฒนาคนนั้นเห็นผลช้าและวัดได้ยาก ยิ่งระดับสูงขึ้นไปก็ยิ่งยากมาก ถ้าใครในการศึกษาก็คือการพัฒนาคน หรือคนมีคุณภาพและคุณธรรม

2. ประชากร (People) ในระบบการศึกษามี 2 ประเภท

ประเภทที่ 1 ครู อาจารย์ เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ ลักษณะนิสัย เจตคติแตกต่างไปจากอาชีพอื่น บุคคลประเภทนี้เรียกว่า ผู้ให้บริการ

ประเภทที่ 2 ผู้มารับบริการ ได้แก่ เด็ก เยาวชน ยังไม่มีรายได้และยังมิได้ประกอบอาชีพเป็นหลักฐานเหมือนอาชีพอื่น เช่น ทางฝ่ายปกครอง ผู้รับบริการเป็นผู้บรรลุนิติภาวะหรือด้านธุรกิจการค้า ผู้รับบริการเป็นผู้มีรายได้ เป็นต้น

3. กระบวนการ (Process) ในการดำเนินงานต่างกับการบริหารอย่างอื่น กล่าวคือ กระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ และการจัดโรงเรียนนั้น หน่วยงานอื่นไม่สามารถจะนำไปใช้ได้ ผู้ที่มีได้รับการศึกษาด้านนี้มาโดยเฉพาะไม่อาจจัดให้ได้ดี

4. ผลผลิต (Product) ทางการศึกษา ไม่เหมือนผลผลิตของอุตสาหกรรมและหน่วยงานอื่น เพราะว่าการศึกษานั้นรับเด็กเข้ามาเป็นคน พอออกไปก็เป็นคนเหมือนเดิม แต่อาจจะต่างในคุณลักษณะที่ดีขึ้น ส่วนด้านอุตสาหกรรมนั้น รับวัตถุดิบเข้ามาเป็นรูปอย่างหนึ่ง แต่เมื่อผลผลิตออกไปเป็นอีกรูปหนึ่ง เช่น โรงงานทอผ้ารับฝ้ายเข้ามาผลิต และเมื่อผลผลิตออกไปก็เป็นผ้าชนิดต่างๆ

ภิญญา สาร (2526 : 324) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม รวมทั้ง ในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไทวนะบุตร (2542 : 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ



เจตนา พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม ที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

หวน พินธุพันธ์ (2548 : 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกลักษณะ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและ คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุม สิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

จากการศึกษา ความหมายของการบริหารการศึกษา สรุปได้ว่าการบริหารการศึกษา คือการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและ ความเป็นคนดี ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการ หรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีวินัยและอื่นๆ ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหาร การศึกษา” นั่นเอง

3. ภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรือ งานบริหารการศึกษา

สำหรับภารกิจทางการบริหารการศึกษาหรืองานบริหารการศึกษามีผู้แบ่งไว้คล้ายๆ กัน ดังนี้

Edward W. Smith และคณะ (ม.ป.ป.) ได้แบ่งงานของผู้บริหารการศึกษาไว้

7 ประการด้วยกัน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคคล
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานการเงิน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
7. งานธุรการ

นิสิตภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนิสิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ทำวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา ได้จำแนกงานบริหารการศึกษา ออกเป็น 5 ประเภท (โดยนำ งานการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานธุรการ ที่ Edward W Smith แบ่งไว้มารวมอยู่ในประเภทเดียวกัน) ซึ่งมีดังนี้



1. งานวิชาการ
2. งานบริหารบุคคล
3. งานบริหารกิจการนักเรียน
4. งานธุรการ การเงินและบริการ
5. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จึงกล่าวได้ว่า ภารกิจในการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารการศึกษา โดยทั่วไป จำแนกออกเป็น 5 ประเภท ด้วยกันคือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานธุรการ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารกิจการนักเรียน
5. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

อธิบายขยายความงานบริหารการศึกษา ทั้ง 5 ประเภท ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การวัดและประเมินผล และการนิเทศการสอน เป็นต้น การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนจะมีคุณภาพคือมีความรู้ ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดีได้ จะต้องมีการเรียนการสอนหรือจะต้องมีการบริหารงานวิชาการ นั่นเอง การบริหารงานวิชาการจึงถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา คงไม่ผิดนัก ในสถาบันการศึกษา ทั้งมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียนต่างๆ จะมี ฝ่ายวิชาการด้วย ซึ่งจะเรียกชื่อ ต่างๆกันไป เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, รองคณบดีฝ่ายวิชาการ, รองผู้อำนวยการฝ่าย วิชาการ เป็นต้น

2. การบริหารงานธุรการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานการเงิน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ งานสารบรรณ งานรักษาพยาบาล และงานบริการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้เป็น งานที่สนับสนุนงานวิชาการอย่างมาก เช่นงานวิชาการจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีอาคารสถานที่ มีห้องเรียน มีห้องปฏิบัติการ มีโต๊ะเก้าอี้ มีสื่อการสอนต่างๆ มีงานบริการให้ความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่ง เหล่านี้เป็นบทบาท ของการบริหารงานธุรการ นั่นเอง การบริหารงานธุรการ จึงมีส่วนช่วยให้การ พัฒนาคนให้มีคุณภาพได้อย่างมาก เช่นกัน บุคลากรที่ทำหน้าที่ฝ่ายธุรการในมหาวิทยาลัยมักจะใช้ชื่อว่ารองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, รองคณบดีฝ่ายบริหาร (ถ้าใช้ “ฝ่ายธุรการ” น่าจะถูกต้องมากกว่า) ส่วนในโรงเรียนทั่วไป มักใช้ชื่อว่า รองผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ เป็นต้น

3. การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจ ในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น การบริหารงานบุคคลเป็น งานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมาก เช่นกัน เพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงาน ถ้าสรรหาบุคคลที่เป็นคนเก่งคนดีมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัด ของเขา มีการพัฒนาครู ให้เก่งให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไป ย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น



ถือว่ามีส่วนในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ นั่นเอง ในมหาวิทยาลัยบางแห่งมักจะมีบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคล คือผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งขึ้นกับรองอธิการฝ่ายบริหาร ในโรงเรียนต่างๆ รองฝ่ายวิชาการ และ รองฝ่ายธุรการจะร่วมกันบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหาบุคคลมาทำงาน การจัดบุคคลเข้าทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการพัฒนาบุคคล เป็นต้น

4. การบริหารกิจการนักเรียน เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับนักเรียน เช่น การปฐมนิเทศนักเรียน การปกครองนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การบริการเกี่ยวกับสุขภาพนักเรียน การจัดกิจกรรม และการบริการต่างๆ เป็นต้น การบริหารกิจการนักเรียนถือว่าเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง ได้อย่างมากเช่นกัน เช่น การปกครองให้เด็กมีระเบียบวินัย การจัดกิจกรรม กีฬา กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนว เหล่านี้ล้วนทำให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง ยิ่งขึ้น ในมหาวิทยาลัยจะมีบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้โดยตรง คือ รองอธิการบดีฝ่ายนิสิตหรือรองอธิการบดีฝ่ายนักศึกษา ในโรงเรียนทั่วไปจะมี รองผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ถ้าหากจะเปลี่ยนมาใช้ “ฝ่ายกิจการนักเรียน” ก็น่า จะตรงกับการบริหารงานกิจการนักเรียน อย่างยิ่ง

5. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การสอนให้นักเรียนนำความรู้ที่เรียนไปใช้ที่บ้านที่ชุมชน และเผยแพร่แก่คนรอบข้างคนในชุมชนด้วย การช่วยแก้ปัญหาในชุมชน การให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน เป็นต้น การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนี้ จะช่วยพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพได้เช่นกัน เพราะการให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ที่บ้านและในชุมชน จะมีคุณภาพดีกว่าการเรียนเพื่อรู้อย่างเดียว การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน หรือการให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน ย่อมจะทำให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์กว้างขวางยิ่งขึ้น แสดงว่า การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน มีส่วนพัฒนาคนให้มีคุณภาพด้วย เช่นกัน ส่วนบุคลากรที่ดำเนินงานด้านนี้ ย่อมมีหลายฝ่ายด้วยกัน ทั้งฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ และฝ่ายกิจการนักเรียน

การบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้หลายแนวทาง ผู้ศึกษาขอเสนอเพื่อพิจารณาให้เข้าใจดังนี้

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร (2520 : ไม่มีเลขหน้า) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

สมบุรณ์ พรธนาภพ (2521 : ไม่มีเลขหน้า) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน ได้แก่การบริหารทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ได้กำหนดไว้



นิพนธ์ กินวรงค์ (2526 : ไม่มีเลขหน้า) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการต่างๆในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งเราเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม การดำเนินงานต่างๆ จะต้องเป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้

กิตติมา ปรีดีติล (2532 : 47) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียน ตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน บุคลากร การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการ นักเรียนและนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จากการศึกษา ความหมายของการบริหารโรงเรียน สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของงานภายใน โรงเรียนและการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2. หลักการบริหารโรงเรียน

ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา หลักการบริหารโรงเรียนที่ได้รับความนิยมมากในปัจจุบัน คือ การบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) ซึ่งนักการศึกษาหลายท่าน ได้เสนอหลักการไว้ดังต่อไปนี้

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 59) ได้นำเสนอหลักการทั่วไปในการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ไว้ 6 หลักการดังนี้คือ

1. การกระจายอำนาจ คือ ให้อำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชนสำหรับ ประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน
2. การบริหารตนเอง โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้ การบริหารในรูปขององค์คณะบุคคล
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและ แผนตัดสินใจกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิดร่วมทำ
4. ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก
5. การพัฒนาทั้งระบบ ปรับทั้งเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลง ต้องให้บุคลากรในระบบทั้งหมดเห็นด้วยและสนับสนุน
6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ โรงเรียนต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบเพื่อให้ การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดนอกจากนี้ ยังเสนอแนะเพิ่มเติมว่าหลักใน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารโดยยึดเป้าหมาย คือคุณภาพ การศึกษาของนักเรียนและงานวิชาการเป็นหลัก ซึ่งจะต้องมีการวางแผน การดำเนินการตามแผนที่ วางไว้การนิเทศติดตาม ควบคุม กำกับ และประเมินผลแผนทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำและรู้จักใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน ด้วยหลักการดังกล่าว จึงพอสรุปได้ว่า หากผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจการบริหารโรงเรียนโดยยึดหลักการ ดังกล่าวมาแล้ว ประกอบกับความตั้งใจจริง ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจะต้องบริหารงานโดยรู้จักเลือกใช้



กระบวนการบริหารการศึกษาที่เหมาะสม จึงจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 13-15) ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐาน ในการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสรุปสาระสำคัญ ได้ ดังนี้

1. ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่กำกับส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป
2. เป็นรูปแบบการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม เป็นหัวใจหรือหลักสำคัญสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะแนวคิดการมีส่วนร่วมหรือการบริหารแบบร่วมมือเป็นที่ยอมรับกันมากในวงการบริหารต่างๆ รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น
3. เป็นรูปแบบการบริหารตนเอง สถานศึกษาจะมีความอิสระ คล่องตัว มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารงานในรูปองค์คณะบุคคล
4. เป็นรูปแบบที่มอบอำนาจหรือกระจายอำนาจ การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการศึกษาไปให้สถานศึกษา
5. เป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ตอบสนองหรือสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้มากที่สุด
6. เป็นรูปแบบที่ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปให้โรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ คล่องตัวในการบริหารและจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยให้ความสำคัญแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ รับผิดชอบ วางแผน ติดตามผล พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

เพื่อให้การนำแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ไปใช้ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ไปใช้ควรตระหนักและดำเนินการดังนี้

1. พัฒนาบุคลากร ทีมงานในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการกระจายอำนาจ
2. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและชุมชน โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาให้เข้าใจในหลักการและวิธีการของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารใหม่
3. ต้องกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เช่น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษา สนับสนุนกิจกรรมการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา เป็นต้น



4. ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคล และการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมรมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและครู
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักว่า ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด
6. ให้ความสำคัญกับครูผู้สอนในการตัดสินใจหรือร่วมคิดในเรื่องการจัดการเรียนการสอน

7. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นนักประสานในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนรวมทั้งมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนได้ตรงตามความเป็นจริง

การบริหารจัดการเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ภารกิจของสถานศึกษา ประสบความสำเร็จ หรือมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องสร้างกลไกการบริหารนำไปสู่ความสำเร็จ ปัจจุบันรัฐบาลได้เร่งรัดปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ มุ่งให้หน่วยงานทุกหน่วยงานของรัฐปรับเปลี่ยนการบริหาร เป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) มุ่งผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจประยุกต์แนวคิดการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของสถานศึกษา
2. กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนกลยุทธ์
3. กำหนดปัจจัยความสำเร็จ (Critical Success Factors : CSFs) และดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators : KPIs) เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
4. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานประเมินตนเอง
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาหลักการบริหารโรงเรียน หลักการบริหารโรงเรียนที่ได้รับความสนใจในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจ ให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารตนเอง ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นการพัฒนาทั้งระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นการบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้มากที่สุด



การบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

นักวิชาการ นักบริหาร และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ไว้หลายประการซึ่งมีความหมายกว้างขวางและใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 48) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมคือการให้สมาชิกทุกคนในองค์กร หรือหน่วยงานเดียวกันได้กระทำกิจกรรมร่วมกันตามบทบาทและหน้าที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวัง โดยบุคลากรทุกระดับต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานเดียวกัน

สุภาพ จันทรมณี (2536 : 68) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมพิจารณาตัดสินใจ กำหนดการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ เพื่อให้ผลของการจัดการมีคุณภาพ

สถิตย์ กองคำ (2542 : 35) กล่าวว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเป็นการที่บุคคลและกลุ่มมีความรับผิดชอบ และความผูกพันทางใจต่อองค์กรเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายต่างๆ ถ้าหากได้มีส่วนร่วมสร้างสรรค์ขึ้นมาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นหลักการหรือวิธีการย่อมมีคุณค่าแก่กระบวนการพัฒนาองค์กรทั้งสิ้น

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 138) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ในลักษณะการร่วมกันค้นหาปัญหาการวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตาม ประเมินผล รวมทั้ง การรับผลประโยชน์ เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต และวัฒนธรรม

Whang (ประสาน ท่าข้าม. 2543 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Whang. 1981 : 91-92) ให้ความหมาย ของการมีส่วนร่วมว่า กระบวนการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อให้สะท้อนถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนด้านกำลังงานหรือทรัพยากรต่อสถาบันระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของเขา

ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์ (2545 : 13) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรม ทำให้งานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สมยศ นาวิการ (2545 : 75) ให้ความหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการ ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของบุคคลเป็นการ ชักชวนคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของแนวคิดการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้กับผู้ได้บังคับบัญชา และเป็นการที่ผู้บริหารต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547 : 37) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นซึ่งอาจเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อตัดสินใจในกระบวนการบริหาร ซึ่งการดำเนินกิจกรรมนั้นมีผลกระทบต่อส่วนรวม



จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในหน่วยงาน และนอกหน่วยงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน วิเคราะห์ ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมประเมิน ร่วมปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2. ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เบอร์นาร์ด (Barnard. 1983 : Unpaged) ได้วิเคราะห์ความสำเร็จขององค์การไว้ว่า เกิดจากระบบของความร่วมมือจากทุกส่วนขององค์การด้วยเป้าหมายที่ตรงกัน มีจิต มีการไตร่ตรอง อย่างรอบคอบ มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และชี้ให้เห็นว่าพลังความร่วมมือขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ของบุคคลที่จะให้การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ขององค์การโดยมีเครื่องล่อใจ (Incentive) เป็นรางวัล ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อองค์การ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่บริหาร และให้บริการด้านการศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ร่วมกันปฏิบัติงาน

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530 : 206) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และความกระตือรือร้นของครู อาจารย์
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์
3. การมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้นครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาท การตัดสินใจในสถานการณ์เช่นไรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาจะก่อให้เกิด ประโยชน์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และความกระตือรือร้นของครู อาจารย์ เพื่อร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายและความสำคัญดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจัดการกิจกรรมทุกอย่าง อย่างร่วมมือร่วมใจ ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ ซึ่งสถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ในการบริหารงานด้านวิชาการ โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการบริหารตั้งแต่ การกำหนดเป้าหมาย กำหนดบทบาทของสมาชิก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการติดต่อประสานงานในงานต่างๆ ขององค์การ เป็นการสร้างความผูกพัน และดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 8 ได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษามีหลักสำคัญประการหนึ่ง คือให้สังคมมีส่วนร่วม และมาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของ บุคคลรอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น การมีส่วนร่วมเป็นยุทธศาสตร์สำคัญสำหรับการปรับปรุง การปฏิบัติงานขององค์กร และสนองแนวคิดทฤษฎีกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ที่เสนอแนะว่า ผู้นำควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ขององค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้



ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 138) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีการบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผนช่วยเหลือข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของนักบริหาร ตลอดจนให้ออกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่ตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายนโยบายที่มอบหมายไว้อย่างกว้างๆ

ทัศนาศ แสงศักดิ์ (2539 : 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะ คือ เป็นการให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจ และเป็นงานขององค์กร โดยอ้างถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม การให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือการพัฒนาทักษะหรือขีดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจขององค์กร การเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือ ดังนั้น การช่วยเหลือ การให้อำนาจ และงาน ขององค์กรจึงเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ชินรัตน์ สมสืบ (2539 : 25-26) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิ (Right) และเป็นเอกสิทธิ์ (Privilege) ในฐานะสิทธิจะต้องได้รับการเคารพและให้เกียรติ ในฐานะเอกสิทธิ์จะต้องไม่ถูกบังคับ (Enforce) และครอบงำ (Manipulate) ทั้งสองประการนี้ต้องเกิดจากบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยมากที่สุด ไม่มีใครจะเป็นหุ่นเชิดในกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มเป็นผลรวมของข้อมูลผู้มัตจากคนบนพื้นฐาน ของความเชื่อที่ว่าโครงการเป็นของพวกเขา เพื่อพวกเขาและโดยพวกเขาที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรม ร่วมเป็นการแสดงพฤติกรรมของผลประโยชน์ร่วม ดังนั้นการเรียนรู้จะเกิดขึ้น ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ ถูกสอนและถูกแนะนำ แต่ก็ไม่ได้ทำเพื่อผลประโยชน์ของคนอื่น
3. การมีส่วนร่วมคือส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารการพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วม จะ ถูกดำเนินการใน 2 บริบท คือ นักบริหารการพัฒนาจะต้องรู้ในสิ่งที่ประชาชนมุ่งหวัง (Aspiration) และ ต้องให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น (Articulation) ประการที่สองโครงการพัฒนาต้องให้ความรู้ประชาชน ประชาชนต้องเข้าใจในโครงการ ถึงทรัพยากรที่จำเป็นและประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากโครงการ
4. การมีส่วนร่วมคือเครื่องชี้วัดการพัฒนาชนบทการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับพื้นฐานในการพัฒนาชนบทยิ่งมาก และเข้มข้นเท่าใดแสดงว่าผลประโยชน์ของการพัฒนาจะตกแก่ประชาชนมากขึ้นเท่านั้น การมีส่วนร่วมจำเป็นสำหรับความสำเร็จของการพัฒนาชนบท ซึ่งจะต้องการมีส่วนร่วมจริงๆ ไม่ใช่เพียงอย่างหยาบๆ หรืออย่างตื้นๆ เป็นเรื่องของการอาสาสมัคร เป็นผลของทางเลือก ที่ประชาชน จะต้องทำสิ่งต่างๆ เพื่อตัวพวกเขาเอง การเกิดแนวความคิด การมีส่วนร่วมเป็นการเกิดจากประชาชนเอง เพื่อเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันในการพัฒนาชนบท และเสนอความต้องการของประชาชนโดยตรง ซึ่งเป็นการทำงานเป็นกลุ่มและเป็นกระบวนการบริหารโดยมีความสำคัญมาก

ธรรมรส โชติกุญชร (2540 : 228) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร องค์กรนั้นเป็นแนวคิดแผนใหม่ ที่มุ่งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ มุ่งที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้งานสำเร็จ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการอำนวยการ



สมาชิกอาจมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างพลังจิตให้มีประสิทธิภาพมากกว่า การยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งช่วยกระตุ้นให้สนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มนุษย์มีความคิดเห็นและย่อมมีความผูกพันกับหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ความเจริญก้าวหน้า ความล้มเหลวขององค์การย่อมส่งผลกระทบต่อสมาชิกทุกคน ดังนั้นสมาชิกย่อมมีความรู้สึกและปรารถนาจะได้มีส่วนร่วมในการบริหาร
2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพื่อสมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรแล้ว นอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความร่วมมือไปทั้งองค์กร
3. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าประสงค์เดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในองค์กรนั้นๆ

ภูติศ พันธ์แสน (2550 : 8) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น หาเหตุผลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ วางแผนการทำงาน กำหนดวิธีดำเนินงาน และประเมินผลการทำงาน ให้งานหรือกิจกรรมที่ทำบรรลุเป้าหมายให้มากที่สุด

จิตรา ชีพอุดม (2551 : 24) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเป้าหมายเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และต้องการร่วมคิดร่วมกับผู้อื่น โดยการเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการด้วยตัวของเขาเอง ด้วยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ต่อตนเอง และสาธารณชน การสนับสนุนของรัฐบาลอาจเกิดขึ้นตามความจำเป็น แต่ไม่ใช่ในรูปแบบของการควบคุม

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551 : 44) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน ได้กระทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบความสำเร็จ

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 539) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือการมีส่วนร่วมในการบริหาร นับเป็นวิทยาการสมัยใหม่ในการบริหารจัดการอีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งนอกจากผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในองค์กรแล้ว สมาชิกหรือบุคคลในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าไปด้วยดี การบริหารจัดการจึงพยายามหาวิธีการที่จะให้ได้รับการยอมรับและความเข้าใจของทุกคนในองค์กรด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

โนรีชน อูมา (2551 : 31) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง วิธีการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเข้าร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ ติดตามผลและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานร่วมกัน ด้วยความสมัครใจ โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ และทรัพยากรร่วมกันในการแก้ปัญหา พัฒนางาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน



สายหยุด ประกิตะ (2552 : 63) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนใช้สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดและความพยายาม เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงาน แนวทางปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความผูกพันและสิทธิเทียมกันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สุภาพ อุตตะวิใจ (2553 : 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้อง และ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามาร่วมกันตัดสินใจ และดำเนินการ ด้วยความสมัครใจ โดยการใช้ความรู้ความสามารถและทรัพยากรร่วมกันในการพัฒนา เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ และได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

อิทธิเดช สิทธิจันทร์ (2553 : 16) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ตัดสิน ร่วมคิดร่วมทำ เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ ตามเป้าหมายของ สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธทัย ดาราพงษ์ (2555 : 16) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับ กาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจ ของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา เพราะการมีส่วนร่วม ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วม เข้าใจสถานการณ์และอุปสรรคมากขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการ พัฒนา ทั้งในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหา โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน ตัดสินใจ และปฏิบัติตามแผน ร่วมตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ทุกระดับ ร่วมติดตามประเมินผลและรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบถึงประชาชน ชุมชนและ เครือข่ายทุกรูปแบบ ในพื้นที่ (ฐานข้อมูลการเมืองการปกครอง. 2552 : ออนไลน์)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเกิดจากแนวคิดที่องค์การหรือหน่วยงาน ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การของตนมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน ร่วมกันกำหนดนโยบาย ร่วมตัดสินใจ การปฏิบัติงานตามนโยบาย ร่วม รับผิดชอบ ทำให้ทุกคนในองค์การหรือหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิด ความสำนึกรับผิดชอบในกิจการงานต่างๆ ของหน่วยงานร่วมกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จอย่างดี

4. หลักการและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ “คน” อันเป็นเป้าหมายใน การ จัดกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น การรวมคนจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมใน ด้านความรู้ ความคิด และพลังใจ หากรวม 3 ประการที่มีในตัวคนได้ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาศาสน การเรียนการสอน พอสรุปได้ดังนี้



ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 207) ได้สรุปผลการศึกษามีส่วนร่วมจากเอกสารงานวิจัย ต่างๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในด้านขวัญและกำลังใจและความกระตือรือร้นของครู
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สัมพันธ์ใกล้ชิดในทางบวกกับความพึงพอใจของครูและอาจารย์มากน้อยเพียงไร
3. ครูใหญ่อาจารย์ใหญ่เปิดโอกาสให้ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นที่รักของครูมากกว่า
4. ครูอาจารย์ไม่ได้คาดหวังว่าต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกครั้งเสมอไป ความจริงการเข้าไปมีส่วนร่วมมากไปอาจส่งผลในทางลบได้
5. องค์ประกอบทั้งภายนอกและภายในมีผลกระทบต่อปริมาณการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์

จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมนั้นมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ถึงกระนั้นเพื่อเป็นการให้ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องจำต้องยอมรับผลที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ผลที่ได้สามารถนำไปพัฒนาหรือส่งเสริมเพื่อศักยภาพขององค์กร หรือหน่วยงานได้ อีกทั้งสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรอันเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรได้อีก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสรุปได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในรูปลักษณะของคณะกรรมการ หรือองค์คณะบุคคล โดยมี ระเบียบกฎเกณฑ์กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนเป็นทางการ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น
2. การมีส่วนร่วมในรูปลักษณะที่ไม่เป็นคณะกรรมการ แต่เป็นในลักษณะบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น เข้าไปมีส่วนร่วมในการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดการศึกษาโดยครอบครัวซึ่งเป็นไปตามกฎกระทรวงศึกษาธิการกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมในรูปของการบริจาค การประชาสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็น การร่วมกิจกรรมซึ่งเป็นวิธีการที่มีรูปแบบชัดเจนเหมือนเช่นในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาและโดยครอบครัว การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ จึงมีขอบเขตมีความหมายกว้างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษาขาดแนวทางในการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามีส่วนร่วม และบุคคลต่างมีความลังเลในการที่จะร่วมการทำงาน หากไม่ได้รับการเชื้อเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมแล้วบุคคลภายนอกมักจะไม่นำเข้าไปยุ่งเกี่ยวอีกทั้งคิดว่าเป็นเรื่องของทางราชการ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547 : 10) ได้กล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมไว้ว่า หลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจปัญหาของหน่วยงาน สำหรับการเพิ่มค่าจ้างนั้นมีใช่เป็นสิ่งที่มุ่งใจให้ทำงานอย่างเต็มที่ แต่การให้รางวัล ด้วยการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ กลับเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังต่างๆ ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จ คนที่ทำงานย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับเงินหรือค่าจ้าง เป็นการตอบแทน ก็ตาม



จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า หลักในการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม มีความเป็นประชาธิปไตย มีการร่วมแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น เข้าร่วมตัดสินใจ ในการดำเนินกิจกรรม ให้มีความสำคัญกับทุกฝ่าย เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการ ปฏิบัติกิจกรรมของหน่วยงานให้สำเร็จไปด้วยดี

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Mc Gregor (ประยูทธ์ ตรีชัย. 2544 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Mc Gregor. 1960) กล่าวถึง การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วย บรรยากาศ ของการทำงานที่มีความสะดวกสบาย สมาชิกมีความเข้าใจและยอมรับภารกิจของกลุ่ม มีการ แลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน สมาชิกมีโอกาสออกและใช้ความคิดเห็นเพื่อให้มี ส่วนร่วมกิจกรรม ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นเฉพาะเรื่องงานไม่มีการนำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีความ ตระหนัก อยู่เสมอในภารกิจมีการยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกันการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยและมีการ แสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนา และมีการตรวจสอบเป็นระยะๆ

Woodcock (ประยูทธ์ ตรีชัย. 2544 : 35 ; อ้างอิงมาจาก Woodcock. 1989) กล่าวถึง การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพว่า ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท สมาชิกจะต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกัน
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกัน เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมี ส่วนร่วม ในการรับรู้ และมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายนั้น
3. ความเปิดเผย และกล้าเผชิญหน้าเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงตน เหตุผล ความคิดได้อย่างอิสระ
4. การสนับสนุน และการไว้วางใจกัน ทำให้สมาชิกรู้สึกปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ
5. ทั้งความร่วมมือและการขัดแย้งจะช่วยให้ทุกคนยอมรับในจุดอ่อนจุดแข็งของกัน และกัน และจะช่วยดึงเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
6. วิธีการดำเนินการที่ดีจะทำให้การตัดสินใจถูกต้องเหมาะสม
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยจัดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อเปิดโอกาสและดึง ศักยภาพของผู้ร่วมงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน
8. การตรวจสอบและติดตามงานเป็นการศึกษา ทบทวนการทำงานของ การ ปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ และคิดปรับปรุงงาน
9. การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้น
10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เพื่อช่วยเหลือและเรียนรู้จากกลุ่มข้างเคียงเป็นการ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม
11. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นจะทำให้เครื่องจักรทำงานได้ดี

Parker (ประยูทธ์ ตรีชัย. 2544 : 36 ; อ้างอิงมาจาก Parker. 1990) กล่าวถึง หลัก การทำงานร่วมกัน ที่มีประสิทธิภาพว่าควรประกอบด้วยลักษณะ 12 ประการคือ 1) มีความ มุ่งหมายที่ชัดเจน 2) มีความเป็นกันเอง 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีศิลปะในการฟัง 5) การใช้ ความไม่ลงรอยให้เกิดคุณค่า 6) การใช้มติเอกฉันท์ 7) การสื่อสารแบบเปิด 8) บทบาทและการ กำหนดงานไว้อย่างชัดเจน 9) การมีภาวะผู้นำร่วม 10) การมีความสัมพันธ์กับภายนอก 11) ความ หลากหลายรูปแบบในการปฏิบัติ และ 12) มีการประเมินตนเอง



จากแนวทฤษฎีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารนั้นเป็น การกระตุ้นให้ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ได้เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา เกิดความพึงพอใจในบทบาทที่ได้รับ การปฏิบัติงานดังกล่าวจึงเป็นผลดีทั้งสองฝ่าย และเกิดประโยชน์สูงสุดหากผู้บริหาร และครูร่วมมือร่วมใจ ในการบริหารงานด้านวิชาการ อันนำไปสู่ผลสำเร็จทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

5. การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลผลิต ที่ดีมีคุณภาพ นั่นคือ ผู้เรียน ภารกิจที่สำคัญที่จะเป็นเครื่องชี้แนวทางในการบริหารงานคือ การตัดสินใจสั่งการของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ มากมาย เช่น การวางแผนการจัดครูเข้าสอน การจัดสรรและแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การบริหารด้านการเงินของโรงเรียน การบริการงานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานสวัสดิการ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้การบริหารงานโดยเฉพาะการตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นผลดีต่อหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจึงต้องควรให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 206) ได้สรุปเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครู อาจารย์ ดังนี้

5.1 โอกาสของการมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในด้านขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ และความกระตือรือร้นของครู อาจารย์ ในองค์การโรงเรียน

5.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในทางบวกกับความพึงพอใจของครูอาจารย์แต่ละคน ในด้านอาชีพสอนหนังสือ

5.3 ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ที่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะเป็นที่รักของครูอาจารย์มากกว่าโดยไม่คำนึงว่าครูอาจารย์ผู้นั้นจะมีความต้องการพึ่งพาอาศัยครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่มากน้อยเพียงใด

5.4 ครูอาจารย์ไม่ได้คาดหวังหรือต้องการเข้าร่วมในการตัดสินใจทุกครั้งเสมอไป ที่จริงแล้วการเข้าร่วม “มากเกินไป” สามารถสร้างผลลัพธ์ในทางลบได้

5.5 บทบาทและหน้าที่ของครูอาจารย์ และผู้บริหารในการตัดสินใจ จำเป็นจะต้องแปรผันไปตามธรรมชาติของปัญหา

5.6 ทั้งองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก มีผลกระทบต่อปริมาณความมากน้อยของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์

5.7 เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเกิดผลลัพธ์ในทางลบน้อยที่สุด ผู้บริหารจำเป็นต้องตอบคำถามต่อไปนี้

5.7.1 ภายใต้สภาพการณ์อย่างไร ที่ครูอาจารย์จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.7.2 ครูอาจารย์ควรจะเข้าไปมีส่วนร่วมมากน้อยแค่ไหน และอย่างไร

5.7.3 คณะผู้ทำการตัดสินใจควรร่างขึ้นอย่างไร และโดยวิธีไหน

5.7.4 บทบาทอะไรที่จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด สำหรับครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่นอกจากผู้บริหารจะใช้ดุลยพินิจพิจารณาว่า ครูอาจารย์จะเข้าร่วมในการตัดสินใจเมื่อไร แล้วจะต้องพิจารณาถึงบทบาทและขีดขั้นตอนของการเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย ซึ่งมีวิธีการดังนี้



5.7.4.1 การให้ร่วมอภิปราย (Discussion) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บอกกล่าวให้ครูอาจารย์ทราบว่าปัญหาอะไรเกิดขึ้น และจำเป็นต้องตัดสินใจแก้ปัญหาดังกล่าว และให้ครูอาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นทั้งลักษณะของปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา เพียงแต่ให้ครูอาจารย์ได้ร่วมคิดอภิปราย ส่วนการตัดสินใจยังขึ้นอยู่กับผู้บริหาร

5.7.4.2 การหาข้อมูลครูอาจารย์ (Information Seeking) ผู้บริหารต้องการข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลจากครูอาจารย์

5.7.4.3 การวางศูนย์ประชาธิปไตย (Democratic Centralist) ผู้บริหารเป็นผู้เสนอปัญหาที่จะต้องตัดสินใจเข้าที่ประชุมครูอาจารย์ พยายามนำการประชุมด้วยวิธีการถามครูอาจารย์ว่ามีคำแนะนำอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารต้องรับฟังปฏิกิริยาและความคิดเห็นทุกอย่างจากครูอาจารย์ในที่ประชุมจนเพียงพอ แล้วจึงนำมาพิจารณาตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลและคำแนะนำของครูอาจารย์ที่เสนอมา

5.7.4.4 การใช้วิธีการของผู้ประชุมรัฐสภา (Parliamentarian) ผู้บริหารจะยอมให้ครูอาจารย์แสดงประจักษ์เกี่ยวกับการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยเฉพาะในกรณีที่มีความคิดเห็นค้านิยม และหลักการขัดแย้งกันอยู่ ไม่อาจหาข้อยุติเอกฉันท์

5.7.4.5 การให้ครูอาจารย์ตัดสินใจร่วมกัน (Participant Determining) ผู้บริหารเชื่อว่าข้อยุติในการหาวิธีการตัดสินใจของคณะครูอาจารย์เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องสำหรับครูอาจารย์โดยตรง เชื่อว่าข้อยุติที่ได้จากสถานการณ์นี้ จะมีพลังในการนำไปปฏิบัติมาก หมายความว่า ครูอาจารย์จะให้ความร่วมมือในการนำเข้าสู่ภาคปฏิบัติมากที่สุด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่หน่วยงาน องค์กรต่างๆ พึงดำเนินการ เพราะจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานทุกอย่างเกิดจากการร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจ บุคลากร มีความรักและผูกพันต่อหน้าที่ ต่อดังค์กรและเพื่อนร่วมงาน และได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาจะส่งผลดีต่อครู นักเรียน ผู้บริหาร บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน จะนำมาซึ่งการร่วมแรงร่วมใจกันในการพัฒนาโรงเรียน ก่อให้เกิดการทำงานแบบหมู่คณะ แต่อย่างไรก็ดี ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์พิจารณาใคร่ครวญได้ว่า งานใด ภาระใดต้องอาศัยการร่วมคิดร่วมทำของบุคลากรงานใด ที่ฝ่ายบริหารต้อง ลงมือดำเนินการเองเพราะบางเรื่องบางงานก็ดึงบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมมากเกินไปอาจเกิดผลเสียได้เช่นกัน

การบริหารงานวิชาการ

1. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานสถานศึกษาเพราะคุณภาพของการศึกษาจะได้มาตรฐานหรือไม่นั้นสามารถพิจารณาได้จากผลงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารกิจกรรมทุกชนิด ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการศึกษา คำว่า การบริหารงานวิชาการได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้หลายท่าน ดังนี้



อุทัย บุญประเสริฐ (2538 : 25) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นศูนย์กลางของโรงเรียน เป็นส่วนงานที่ใหญ่ที่สุดครอบคลุมงานในโรงเรียนทั้งระบบโดยมีหลักสูตรเป็นส่วนสำคัญของงานวิชาการที่ใช้กำกับการจัดระบบและการดำเนินงานของโรงเรียนในส่วนต่างๆ เพื่อให้ผลผลิต คือ ผู้เรียนมีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดีที่สมบูรณ์

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังนั้นๆ ประกอบด้วยงานหลายๆ ด้านเกี่ยวกับหลักสูตร

ประยุทธ์ ตรีชัย (2544 : 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นกิจกรรมทุกชนิดที่โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของการเรียน

รุ่ง แก้วแดง (2544 : 51) ได้ให้ความหมายของงานด้านวิชาการ หมายถึง งานด้านการเรียนการสอนทั้งหมด นับตั้งแต่เรื่องหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดซึ่งในปัจจุบันอาจเรียกใหม่ว่างานด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 143) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่นๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนสนับสนุนงานวิชาการให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

รุจิร ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545 : 56) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 16) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 163) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 30) ได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการไว้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างภายในโรงเรียน การเรียนการสอนของผู้เรียนที่เกี่ยวกับด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านห้องสมุด เทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอน และด้านการประกันคุณภาพ



การศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาทุกระดับ เพราะมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จากคุณภาพทางวิชาการ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้เรียน เกิดจากการบริหารงานวิชาการ ที่ถือเป็นระบบของสถานศึกษา รวมทั้งความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียน ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดและผลงานวิจัยไว้ ดังนี้

สุนทร วิไลลักษณ์ (2540 : 8) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับผิดชอบ และเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยทำงานร่วมกับครูให้คำแนะนำ และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ กระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้ครูทุกคน เพื่อให้ได้ทำงานด้วยความเต็มใจ และตระหนักถึงหน้าที่สำคัญของครู เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่แก่นักเรียนเต็มความสามารถ ผู้บริหารต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบหลายอย่างซึ่งนอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียนแล้วยังมีกิจกรรม ทุกอย่างในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการ และทักษะในการประกอบอาชีพของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูง บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องและส่งเสริมงานวิชาการในโรงเรียนก็คือ ครู ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง

สุรพล ด่านแก้ว (2542 : 12) กล่าวว่า งานวิชาการในโรงเรียนมีความสำคัญมากและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจเป็นพิเศษและเน้นหนักในการบริหาร ด้านนี้เป็นอันดับแรกในการบริหารโรงเรียน โดยวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะครูในโรงเรียนอย่างรอบคอบและรัดกุมมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเป็นระยะๆ การบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะ การปรับปรุงการเรียนการสอน ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาจะเป็นเครื่องชี้วัดถึงความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร โดยมีจุดมุ่งหมายคือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดกับผู้เรียน ปลูกฝังสั่งสอนอบรมให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม ต้องการมีความรู้ ทักษะ เจตคติและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตร

อัญชลี โพธิ์ทอง และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 243) กล่าวว่า งานที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต้องดำเนินการในโรงเรียนมีอยู่ 6 งาน งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนให้การดำเนินการงานวิชาการสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งโรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียน ให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร

จากการศึกษาของ Smith และ Others (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2545 : 1-2 ; อ้างอิงมาจาก Smith and others. 1969 : 170) ในด้านการใช้เวลาในการบริหารงาน และการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท

1. การบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40
2. งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20
3. งานบริหารกิจการนักเรียนนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20



4. งานบริหารการเงิน คิดเป็นร้อยละ 5
5. งานบริหารอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 5
6. งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน คิดเป็นร้อยละ 5
7. งานบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 5

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 12-18) ได้เสนอแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยกำหนดจากหลักการในพระราชบัญญัติการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งงานบริหารทั้ง 4 ด้านดังกล่าว ถือว่าครอบคลุมภารกิจในการจัดการศึกษาและถือว่างานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา เพราะมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากงานทางด้านวิชาการเป็นสำคัญ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัด ประเมินผล การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาวิชาชีพครู งานเหล่านี้ถือเป็นขอบข่ายภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษา

ประเทือง สังข์นาค (2545 : 2) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นหัวใจภารกิจ ของโรงเรียน ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยงานวิชาการ มีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของผู้เรียน และตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 143) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทในการบริหาร จะต้องสนับสนุนให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจางานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา

สรุปว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาถือว่าเป็นงานหลักที่มีความสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายอย่างกว้างขวาง จำเป็นที่ผู้บริหารและครูทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบวางแผนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา และร่วมกันในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. หลักการบริหารงานวิชาการ

ประยุทธ์ เชาว์ชัยภูมิ (2540 : 29) ได้ให้หลักการในการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน นั่นคือนักเรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ออกกลางคัน เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด



2. หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถมีทักษะ มีคุณธรรมและ การจัดการได้

การจัดการเรียนรู้เป็นภารกิจที่สำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นผู้นำและสามารถกำหนดแนวทางและให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ด้วยการใช้หลักทฤษฎีและข้อมูลต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีสาระสำคัญ 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การจัดระบบและการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาหลักสูตรและคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตรการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้แนวใหม่ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินการสอน และบุคลิกภาพของผู้นำทางวิชาการ

ส่วนที่ 2 วิทยาการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ความหมายและลักษณะของการวิจัย ประเภทของการวิจัย เทคนิคการวิจัยสถาบันและการวิจัยในชั้นเรียน ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา กระบวนการและการออกแบบการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัย การประเมิน การสังเคราะห์ และการนำผลการวิจัย ไปใช้เพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 9) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้คำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม

2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการ งานที่ควรจะมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี

3. มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจกรรมใดควรจะได้มีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผลจะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหารงานวิชาการจะต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ต้องมีเทคนิค วิธีการในการบริหารงานที่เหมาะสมโดยต้องยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

4. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สถานศึกษาด้วยเจตนาให้สถานศึกษาดำเนินการโดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเพื่อให้



สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้สนองความต้องการของผู้เรียนชุมชนท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถาบันการศึกษาทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 31) ได้ระบุถึง ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการว่า ประกอบด้วย 17 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานประกอบการ และสถานที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2547 : 9) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา



ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32-33) ได้ให้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 12 ด้าน

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 88-105) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนว่าเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ กำหนดขอบข่ายไว้ 9 ประการ คือ

1. ศักยภาพสมองกับการเรียนรู้
2. สารแห่งการเรียนรู้
3. กระบวนการเรียนรู้
4. หลักสูตรสถานศึกษา
5. สื่อเพื่อการเรียนรู้
6. การประเมินผลการเรียนรู้
7. การจัดการศึกษาในแหล่งเรียนรู้
8. การวิจัยในสถานศึกษา
9. กระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 3-4) ได้อธิบายว่า ขอบข่ายของงานวิชาการจะ ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

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

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2546 : 9-10) ได้กำหนดเป็นงานหลักที่สำคัญของขอบข่ายงาน วิชาการ ได้ 6 กลุ่มงาน ดังนี้

1. งานหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
2. งานบริหารหลักสูตร
3. งานสื่อและนวัตกรรม



4. งานวัดและประเมินผล
5. งานนิเทศภายใน
6. งานส่งเสริมวิชาการ

รุจิร ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545 : 58-76) ได้กำหนดกิจกรรมหลักที่เป็น
ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การสอนซ่อมเสริม
4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. การนิเทศภายในสถานศึกษา
6. การประกันคุณภาพการศึกษา

วินิจ เกตุขำ (2542 : 1-2) ได้แบ่งขอบข่ายของงานวิชาการไว้ดังนี้

1. งานเกี่ยวกับการบริหารครูอาจารย์
2. งานเกี่ยวกับหลักสูตร
3. งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
4. งานเกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนการสอน
5. งานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการศึกษา
6. งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธกับชุมชน

5. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามกฎหมาย และสถานะของสถานศึกษา

กฎกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2550 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ด้านวิชาการไปยัง
คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ในอำนาจหน้าที่ของ
ตน แล้วแต่กรณี ในด้านวิชาการ ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตร
ท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดาเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น



14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน
สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



ตาราง 1 สัเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการ

งานวิชาการ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ พื้นฐาน	กมล ภูประเสริฐ	กระทรวงศึกษาธิการ	รุ่ง แก้วแดง	ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์	ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์	รุจิร ภูสุระ และจินตนา สวงนาม	วิจิตร เกตุชา	รวม
1. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น	/								1
2. การวางแผนงานวิชาการ	/				/				2
3. การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา	/	/			/			/	4
4. การบริหารจัดการหลักสูตร	/	/	/	/		/	/	/	7
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	/		/	/					3
6. การวัดผลประเมินผล เทียบโอน	/	/	/	/	/	/		/	7
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	/		/	/			/		4
8. การพัฒนา ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้	/		/	/					3
9. การนิเทศการศึกษา	/	/	/			/	/		5
10. การแนะแนว	/		/						2
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ	/		/				/		3
12. การส่งเสริมชุมชนทางวิชาการ	/		/			/			3
13. ประสานการพัฒนาทางวิชาการ	/		/						2
14. การส่งเสริมงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันอื่น	/		/	/		/		/	5
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ	/								1
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน	/								1
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี	/		/	/	/	/			5



จากตาราง 1 พบว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานที่สำคัญที่สุดและครอบคลุมด้านต่างๆ มากมาย โดยส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาขอบข่ายของงานวิชาการที่มีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของครูและครูทุกคนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งจากการสังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการผู้ศึกษามีประเด็นที่สนใจศึกษา 6 ด้าน คือ 1) ด้านจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านวัดผลประเมินผล 4) ด้านนิเทศการศึกษา 5) ด้านส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 6) ด้านพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

แนวทางการจัดการเรียนรู้ตาม มาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และควรเข้าใจว่าการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดหรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่ใช่วิธีสอนแต่เป็นเทคนิคการจัดการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งหลักในการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์ให้เข้าใจสาระสำคัญเลือกวิธีการที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติให้เกิดผลกับผู้เรียนอย่างจริงจัง การจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม

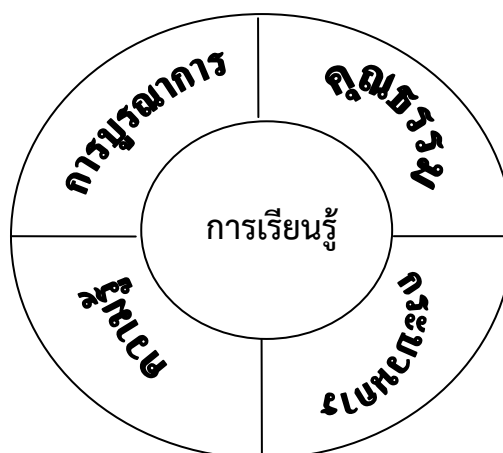
วินิจ เกตุขำ (2546 : 43) ได้กล่าวถึงกระบวนการวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน (Identifying Instructional Goals) เป็นการกำหนดว่านักเรียนจะสามารถทำอะไรได้บ้าง เช่น แก้ปัญหาได้ ได้ความรู้เพิ่มขึ้น เป็นต้น
2. กำหนดวัตถุประสงค์ (Identifying Objectives) คือ กำหนดข้อความเฉพาะที่นักเรียนสามารถทำได้เมื่อเสร็จการเรียนการสอน
3. วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Plan Instructional Activities) เป็นการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยที่นักเรียนสามารถทำกิจกรรม แล้วบรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ ได้
4. เลือกสื่อการเรียนการสอน (Choose Instructional Media) เป็นการเลือกสื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน
5. พัฒนาเครื่องมือการประเมินผล (Develop Assessment Tools) คือ การออกแบบหรือพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผลที่สามารถตรวจสอบว่านักเรียนได้แสดงความรู้ทักษะ เจตคติ ตรงตามวัตถุประสงค์
6. ดำเนินการเรียนการสอน (Implement Instruction) เป็นการนำกิจกรรมสื่อวิธีสอน และการวัดผล ไปใช้สอนจริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน



7. ปรับปรุงการเรียนการสอน (Revise Instruction) เป็นการตรวจสอบ
ภายหลังครูได้ ดำเนินการสอนไปแล้ว เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากขึ้น

สำนักพัฒนาระบบการบริหาร (2542 : 122-123) ได้เสนอหลักการจัดการเรียนรู้ที่
เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการให้เหมาะสมดังนี้



ที่มา : สำนักพัฒนาระบบการบริหาร (2542 : 122-123)

ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนรู้

จากภาพดังกล่าวสรุปได้ว่า

1. ด้านความรู้ ผู้สอนต้องวิเคราะห์การสอนว่าจะจัดการเรียนรู้อย่างไรให้ผู้เรียน
เข้าใจความหมาย โครงสร้างของความรู้ ตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักการ ทฤษฎี ที่ให้ผู้เรียน
เรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอนในการเรียนรู้ ทั้งนี้โรงเรียนต้องกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และผลการ
เรียนรู้ ตลอดจนสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เป็นไปตาม
เป้าหมาย
 2. ด้านคุณธรรม การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ครู
ให้ความรัก ความเมตตาต่อศิษย์ จะทำให้ผู้เรียนเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดพลังในการเรียนรู้
กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น
 3. ด้านกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด
ควรเป็นเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหากระบวนการเรียนรู้ที่นำมาใช้ประกอบด้วย
กระบวนการเรียนรู้ทั่วไปที่ใช้ได้กับหลายๆ วิชา
 4. การบูรณาการตามความเหมาะสม เนื่องจากการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกที่
และทุกโอกาสทั้งการเรียนรู้ในห้องเรียนในสภาพแวดล้อม และในธรรมชาติผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ปัญญา
เป็นเครื่องแสวงหาความรู้ และบูรณาการเชื่อมโยงไปสู่ชีวิตจริง
- นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียนที่ครูผู้สอน
ต้องการให้ผู้เรียนได้รับความรู้ เพราะครูถือเป็นแหล่งข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้เรียนชี้ให้เห็นถึงความรู้และ
ประสบการณ์ที่ผู้ได้รับการศึกษาจะได้รับ และใช้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเห็นคุณค่าที่ได้รับ



ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 53-58) ได้เสนอเรื่อง จัดการสอนแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการสอน การเตรียมการสอนเป็นการวางแผนการสอนก่อนเข้าสอน ผู้สอนต้องเลือกและกำหนดเนื้อหาวิชา และการจัดกิจกรรมเนื้อหาให้ต่อเนื่อง ทั้งนี้ต้องพิจารณาพื้นฐานของผู้เรียน และเลือกวัสดุฝึก อุปกรณ์การสอน โดยเลือกให้เหมาะสมกับวิชานั้นๆ 2) ขั้นการดำเนินการ เป็นการดำเนินการระหว่างการสอน แนะนำรายวิชาพร้อมทั้งอธิบายถึงวิชาที่เรียนวิธีการเรียน การจัดกิจกรรม การวัดผลโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเสนอแนะ และต่อเนื่องของบทเรียนอย่างเหมาะสม 3) ขั้นการประเมินผล เป็นขั้นสุดท้ายของการสอน การวัด และประเมินผลการเรียนการสอน เป็นการวัดผลว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายโดยการกำหนดการผ่านเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ผู้บริหารและครูต้องมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายของผลลัพธ์ผลผลิตไปในทิศทางเดียวกัน ในการจัดการเรียนการสอนครูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่ชัดเจน มีหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนโดยตรงกับความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่กระบวนการเรียนรู้ ขั้นตอนการสอน การดำเนินการ การวัดและประเมินผล เพื่อให้เด็กนักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งความรู้และคุณธรรมสามารถนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างเป็นสุข

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่า เยาวชนไทยในอนาคต ควรจะเป็นพลเมืองอย่างไรที่สังคมไทยต้องการ และสามารถดำเนินชีวิตของตนได้อย่างมีความสุข ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการสอน จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีทั้งแก่ตัวผู้เรียนเอง และช่วยให้ครูได้มีทิศทางและสิ่งกำหนดในการสอน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายทัศนะ ดังนี้

บรรพต สุวรรณประเสริฐ (2544 : 15) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐานเดิมอยู่เลย

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 146) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งเป็นองค์ความรู้เดิมที่จะต้องนำมาจัดให้เป็นระบบ และมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นรายวิชาและช่วงชั้น โดยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ของชุมชน และสังคมตลอดจนต้องคำนึงถึงความพร้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดทำคำอธิบายรายวิชาตามหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตจริงในชุมชน แทนการเรียนรู้จริงจากสิ่งที่ใกล้ตัว สาระการเรียนรู้มีทั้งสิ้น 8 กลุ่มสาระ ที่สถานศึกษาจะต้องใช้เป็นหลักเพื่อเสริมสร้างพื้นฐานการคิด การเรียนรู้และการแก้ปัญหาตลอดจนการเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ ศักยภาพพื้นฐานในการคิดการทำงาน และการพัฒนาตนเอง



ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 32-41) ได้กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตรควรจะต้องเกี่ยวกับในรูปคำถาม 4 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ใดที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียน
2. ประสบการณ์ใดที่สถานศึกษาจะจัดให้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ จะจัดให้มีระบบระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ

ได้อย่างไร

4. จะมีเกณฑ์ใดตัดสินได้ว่าจุดมุ่งหมายต่างๆ เหล่านั้นบรรลุแล้วและควรมีจุดเน้นของการพัฒนาหลักสูตร 2 ข้อ คือ

4.1 การเน้นบทบาทของผู้เรียนในกระบวนการเรียน และต้องให้ผู้เรียนมีการพัฒนาหลักสูตรด้วย

4.2 การเน้นการสอนความรู้รอบคอบนั้นควรจะต้องรวมถึงความรู้ ซึ่งผู้เรียนได้รับจากนอกโรงเรียนด้วย ถ้าสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เด็กได้เรียนอยู่

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 13) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา บทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาจะต้องทำ 4 ประการ คือ

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน
2. ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. บริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
4. นิเทศเพื่อการพัฒนาการใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา ติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

สิทธิศักดิ์ จุลศิริพงษ์ (2545 : 10) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้ใช้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อให้หลักสูตรบรรลุจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2545 : 84) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตรจะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สามารถกระทำได้หลายแนวทาง เช่น การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในหลักสูตรเดิมและกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การปรับ ลด หรือ เพิ่มเติมรายละเอียดของเนื้อหาบางเรื่องให้เป็นเรื่องราวของท้องถิ่น จัดทำคำอธิบายรายวิชาหรือสร้างรายวิชาใหม่เพิ่มเติม ปรับปรุงและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยสื่อที่ใช้ควรสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 34) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 7 ประการ คือ



1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4. นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

5. นิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

6. ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร

7. ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ (2546 : 14) กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน เกี่ยวกับการเลือกจุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียน การสอน ตลอดจนการวัดผลประเมินผล การพัฒนาหลักสูตรมี 2 ลักษณะ คือ การทำหลักสูตร ที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น และการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 12-13) กล่าวถึงการพัฒนาศูนย์กลางหลักสูตรสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จะต้องมีการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้น กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีรายภาค/สาระการเรียนรู้รายปี รายภาค กำหนดโครงสร้างของหลักสูตร กำหนดรายวิชา จัดทำคำอธิบายรายวิชาให้สอดคล้องกับโครงสร้างของหลักสูตร และจัดรูปเล่มของหลักสูตรสถานศึกษา

2. วางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยจัดหาเลือกใช้สื่อ และพัฒนาสื่อ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ และออกแบบการเรียนรู้ กำหนดวิธีวัดผลและประเมินผล กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาการอ่านคิดวิเคราะห์ และกำหนดวิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการประเมินกิจกรรม ตลอดจนวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ดำเนินการใช้หลักสูตร

4. นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้หลักสูตร

5. สรุปผลการดำเนินงานและเขียนรายงาน

6. นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สาระแกนกลาง ข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน กำหนดโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ จุดหมาย



และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดการนิเทศการใช้หลักสูตร มีการติดตาม และประเมินผล การใช้หลักสูตร ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม และทันสมัยและมีมาตรฐาน

3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผลประเมินผล เป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษา เพราะเหตุว่าทำให้ทราบถึงการจัดการเรียนการสอนว่า มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ทั้งยังแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนว่า บรรลุจุดประสงค์ ของบทเรียนรายวิชานั้นๆ หรือไม่ โดยทั่วไปแล้วครูสามารถวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนได้หลายแบบ อาทิ การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การปฏิบัติงานของนักเรียนซึ่งแสดงถึงความสามารถของนักเรียน การวัดผลประเมินผล ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อครูได้มีโอกาสปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการวัดผลประเมินผลไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 72) ได้กล่าวถึงการวัดผลและประเมินผลว่า การวัดและประเมินผลเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องทำการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนว่า ได้รับผลแค่ไหน เพียงไร หรือจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การวัดผล หมายถึงการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการเรียนกับมาตรฐานอันหนึ่งที่ยึดถืออยู่ ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม คือจะแสดงผลของการวัดออกมาเป็นตัวเลข เพื่อแสดงว่านักเรียนมีความรู้มากน้อยเพียงใดจากที่ได้เรียนไปแล้วส่วนการประเมินผลเป็นการกำหนดค่า หรือราคา จากคะแนนที่เราได้จากการวัดผลนั้น เช่น เก่งหรือไม่เก่งดีหรือไม่ดี

จรวยพร ธรณินทร์ (2542 : 8) ได้กล่าวถึงการเทียบโอนผลการเรียนว่า การเทียบโอนผลการเรียนอยู่บนหลักการของการเทียบโอน ให้ถ่ายโอนความรู้ระหว่างรูปแบบการศึกษา กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้พลาดโอกาสจากการศึกษาในโรงเรียน ผู้เรียนจากการศึกษาต่างรูปแบบหรือต่างหลักสูตร ความชำนาญเฉพาะด้าน และผู้เรียนที่ระบบการศึกษาที่จัดโดยบ้าน ส่วนที่มาของความรู้และประสบการณ์ คือทักษะชีวิตประจำวัน ทักษะจากการทำงานหรือที่เรียนในสถาบันหรือทักษะเฉพาะตัว ประเภทของการเทียบโอน มี 4 ลักษณะ ความรู้ประสบการณ์ที่ไม่มีหลักฐาน ส่วนวิธีการเทียบโอนทำได้โดยการตรวจสอบหลักฐานทางการศึกษา การจัดทำแฟ้มสะสมงาน การทดสอบ ข้อเขียน การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ การสัมภาษณ์ การทำโครงการ การเสนอผลงานที่ทำแล้ว และการสังเกต

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545 : 148-150) ได้กล่าวถึงการวัดผลและประเมินผลว่า การวัดผลและประเมินการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ คุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่เพียงใดช่วยให้ครูรู้ข้อบกพร่องหรือความก้าวหน้าของผู้เรียน ทำให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เหมาะสมได้ การประเมินผลการเรียนรู้อาจทำได้ 3 ระดับ คือ

1. การประเมินผลระดับชั้นเรียน เป็นหน้าที่สำคัญของครูผู้สอนจะต้องประเมินผู้เรียนในแต่ละรายวิชา เพื่อรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและควรทำอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กันไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน



2. การประเมินผลระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปี และช่วงชั้นของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อนำผลการประเมินไปพิจารณาตัดสินการเลื่อนช่วงชั้น กรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถสอบผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่างๆ สถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

3. การประเมินระดับชาติ สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในปีสุดท้าย ของแต่ละช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แต่ละแห่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 166) ได้ให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผล ไว้ว่า การวัดผล หมายถึง เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุ สิ่งของ หรือบุคคลตามความ มุ่งหมายและเปรียบเทียบกับลักษณะความแตกต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้นๆ ส่วนการประเมินผล หมายถึง เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่าความจริงและการกระทำ บางทีขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไป จะเป็นการรวมการวัดหลายๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดจากการสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์ หรือการทดสอบประกอบการพิจารณา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 14) ได้กล่าวถึงแนวทางในการวัดผลและประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนไว้ 7 ประการ คือ

1. กำหนดระเบียบการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา
2. จัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา
3. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ เทียบโอนผลการเรียนและอนุมัติผล การเรียน
4. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมกรณีผู้เรียน ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
5. จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล
6. มีการเทียบโอนผลการเรียนโดยคณะกรรมการ
7. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 35) ได้กล่าวถึงแนวทางในการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนไว้ 5 ประการ คือ

1. กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้



3. ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน

4. จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

5. พัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 15-22) กล่าวถึง การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตาม ลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดระเบียบวัดและประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำระเบียบวัดและประเมินผลการเรียน โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

2. การจัดการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ดำเนินการโดยมีการประเมินผลก่อนเรียนเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน ประเมินผลระหว่างเรียนและหลังเรียน เพื่อนำผลไปตัดสินผลการเรียน เลือกวิธีการประเมิน เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินตามสภาพจริง มีการตัดสินผลการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษา จัดการเรียนซ่อมเสริมและเรียนซ้ำ มีการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียน และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินผลการเรียน ตลอดจนการเตรียมตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมินคุณภาพระดับชาติ

3. การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยการจัดอบรมพัฒนาการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล และดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพผู้เรียน มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือวัดและประเมินผล

4. การเทียบโอนผลการเรียน ดำเนินการโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียน จัดทำมาตรฐาน กรอบและเกณฑ์การประเมินเพื่อการเทียบโอนผลการเรียน จัดทำแผนการวัดผล และประเมินผล สร้างเครื่องมือแบบฟอร์มต่างๆ ในการดำเนินการเทียบโอน จัดและดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน และประกาศผลการเทียบโอนผลการเรียน

5. การตัดสินและอนุมัติผลการเรียน ดำเนินการโดยตรวจสอบผลการเรียนของผู้เรียน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์การจบของสถานศึกษา จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ขอจบ เสนอต่อคณะกรรมการ บริหารหลักสูตรและวิชาการเพื่อความเห็นชอบ ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำเอกสารของผู้จบการศึกษา ผู้บริหารอนุมัติผลการเรียน และจัดส่งเอกสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. การออกเอกสารแสดงผลการจบการศึกษา ดำเนินการจัดทำเอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลใช้วิธีการที่หลากหลายเน้นการประเมินตามสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน มีการเทียบโอนความรู้



ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐานการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล

4. ด้านการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งของการจัดและบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษาสายสามัญหรือสายอาชีพต่างก็ต้องการนิเทศ เป็นหลักของการจัดการกรรมการบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้การนิเทศ จึงเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งจะส่งเสริมให้การสนับสนุนและพัฒนามาตรฐานของการศึกษาโดยเฉพาะ มัธยมศึกษาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 262) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการชี้แนะ แนะนำและให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุง การเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ดุสิต ทิวถนอม (2540 : 4) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการบริหาร และวิธีการต่างๆ ที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

ชาลี มณีศรี (2542 : 19) ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. การนิเทศ คือ การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนรวมทั้งการปรับปรุงหลักสูตร
2. การนิเทศ คือการศึกษาปัญหาการศึกษาของแต่ละโรงเรียน ความเข้าใจใน ขบวนการ การศึกษา ทุกรูปแบบเพื่อเสนอแนะ ช่วยเหลือครู ครูใหญ่ และผู้บริหารสถานศึกษา
3. การนิเทศ คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน วางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือ กันและกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
4. การนิเทศ คือ การวางแผนโครงการเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 3) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการจัดการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 153) ให้ความหมายของการนิเทศภายใน สถานศึกษาไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้บริหารในการที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลสุดท้ายก็คือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 36) ได้ให้แนวทางในการปฏิบัติกรนิเทศ การศึกษา 5 ประการ คือ



1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินงานนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

3. ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ งานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 24-25) กล่าวถึง การนิเทศการศึกษา โดยให้การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำ คำปรึกษาช่วยเหลือเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ดังนี้

1. จัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา โดยตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา มีการวางแผนนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา จัดทำเครื่องมือนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน

2. สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล ให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและต่อครู

3. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนระดับโรงเรียน กลุ่มสาระ และรายวิชา โดยสร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง กำหนดปฏิทินการนิเทศและดำเนินการนิเทศ

4. ประเมินระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการนิเทศ จัดทำเครื่องมือประเมินผลการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง นำผลการนิเทศไปพัฒนา

5. ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบกระบวนการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนและการสร้างเครื่องมือนิเทศ

6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่จัดการนิเทศภายในที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง จนเกิดผลดีต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างครู กลุ่มสาระ สถานศึกษา หรือสถาบันอื่น

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา เพื่อดำเนินการนิเทศให้หลากหลายและเหมาะสม จากนั้น ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศเพื่อเป็นการติดตามและพัฒนาระบบ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา



5. ด้านการส่งเสริมงานวิชาการแก่หน่วยงานอื่น

สุชาติ ศิริสุวรรณ (2554 : 24) ได้เสนอแนวคิดในด้านส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาไว้ดังนี้

ผู้บริหารจะต้องสำรวจและศึกษาข้อมูลรวมทั้งความต้องการในการสนับสนุนงานวิชาการแก่ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันที่จัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการได้รับการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จัดระบบภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา และแต่งตั้งบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถให้มีหน้าที่ประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 31) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับด้านส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานที่อื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง แนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา
2. จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่ร่วมจัดการศึกษา
3. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น
6. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 38) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการด้านส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา



2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้เสนอไว้ สรุปได้ดังนี้ ด้านส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถานที่อื่นที่จัดการศึกษา หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสำรวจความรู้ของบุคคล ครอบครัวองค์กรและสถานศึกษาอื่น การวางแผน ส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการ การสรุปการรายงานผลให้กับหน่วยงาน และองค์กรต่างๆ

6. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนในการบริหารงาน วิชาการ ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพราะการเรียนการสอนที่ดีมีคุณภาพ ต้องมีสื่อการเรียนการสอน จึงช่วยครู นักเรียนปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการได้สะดวก

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 68) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอนว่า สื่อการสอน หมายถึง วัตถุ สิ่งของ ภาพ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนหมายถึงตัวบุคคล วิธีการสถานที่ต่างๆ ที่ใช้ในการประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนบังเกิดผลดี

กิดานันท์ มะลิทอง (2543 : 5) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีการศึกษาว่า หมายถึง เป็นการประยุกต์เอาเทคนิค วิธีการ แนวความคิด อุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษา ทั้งในด้านการขยายงานและด้านปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ครอบคลุมเรื่องต่างๆ 3 ด้าน คือ การนำเอาเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน การผลิตวัสดุ การสอนแนวใหม่ รวมถึงการใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ๆ

คมสัน อุดมสารเสวี (2543 : 44) ให้ความหมายของสื่อการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา ไว้ว่า สื่อการสอน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ครูนำมาเป็นตัวกลางในการถ่ายทอด ทักษะความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ใช้เป็นตัวกลางในการเรียนรู้อาจมีครูผู้สอน หรือเรียนรู้ด้วยตนเองว่า สื่อการสอน ส่วนนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง วิธีการใหม่ๆ การปฏิบัติใหม่ๆ ทางการศึกษาซึ่งแปลกไปจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นการค้นพบใหม่หรือการปรับปรุงของเก่าให้เหมาะสม และต้องมีการทดลอง พัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือได้ มีผลดีทางปฏิบัติ เพียงแต่ยังไม่แพร่หลาย ยังไม่ถูกนำมาใช้ทางการศึกษาโดยทั่วไป

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 147) ได้กล่าวถึงสื่อการเรียนรู้ว่า ผู้บริหาร จะต้องจัดให้สถานศึกษา มีสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น สื่อที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูผู้สอน เช่น เอกสารหลักสูตร คู่มือครู บันทึกการสอน นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สื่อการเรียนรู้เป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนของครูดำเนินไปด้วยดี ช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดีตามกระบวนการต่างๆ ที่หลักสูตรต้องการ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 16) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ 2 ประการคือ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิต พัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อการศึกษา



2. จัดหาจัดทำสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครูและนักเรียนอย่างเพียงพอและหลากหลาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 36) ได้ให้แนวทางการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไว้ 5 ประการ คือ

1. ศึกษาวิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ
2. ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน
3. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ
4. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
5. การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 33) กล่าวถึง ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม
2. จัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ
3. เลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการของสพท. หรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว โดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิตพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอน
5. จัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา
6. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ กับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานและสถาบันอื่นๆ
7. กำกับ ติดตาม ประเมินผล การผลิต จัดหา และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
8. เผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครู



สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ศึกษาสำรวจ วิเคราะห์ปัญหา การจัดหา การเลือกใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม มีการประสานความร่วมมือให้ผู้ปกครอง องค์กรในท้องถิ่น หน่วยงานและสถาบันอื่นมีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ติดตามประเมินผล การผลิต จัดหา พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้สถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพครู

5. บทบาทและหน้าที่ของครูในงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ผู้ที่มีความสำคัญที่จะดำเนินการให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมายได้ในทางปฏิบัติ คือ ครูผู้สอน กิจกรรมหลักที่สำคัญของการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดผลประเมินผลการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร บทบาทของครูผู้สอนกับหลักสูตรสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตร กำหนดจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง การจัดหลักสูตร การจัดเวลาเรียนกำหนดสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การเรียนรู้ และงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารหลักสูตร

2. การวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้สอนให้ความสำคัญกับกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยกระบวนการประเมินผู้เรียนจะทำให้ครูได้รับรู้ข้อบกพร่องของผู้เรียน และคิดหาวิธีการที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาอย่างเป็นระบบก็คือกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

3. การจัดการเรียนการสอน หลักการจัดการเรียนการสอนต้องยึดแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามมาตราที่ 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545 ที่กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพต้องผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ

4. การวัดและประเมินผล ครูผู้สอนต้องใช้ในการวัดผลประเมินผลเพื่อจะทำให้ทราบถึงพัฒนาการของผู้เรียน ที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอนโดยการประเมินตามสภาพจริง และใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลาย เพื่อที่จะสรุปว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถทักษะความรู้สึนึกคิดในเรื่องต่างๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 36) กล่าวว่า ครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จด้วยดี เพราะการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนมีความสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ ดังนั้นบทบาทของครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนไปตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน



1. วางแผนสร้างหน่วยการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้
2. จัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง แสดงออกอย่างอิสระและมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม
3. จัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา จัดหาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ในชุมชน เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสาธารณะ แหล่งผลิต ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน ฯลฯ
4. พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลใฝ่รู้ ทนต่อเหตุการณ์
5. เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ปฏิบัติดีต่อเพื่อนครูและนักเรียน
6. จัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนและสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศดึงดูดความสนใจ ทำทนายให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วม
7. จัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริง โดยประเมินจากการปฏิบัติ การสังเกต การสัมภาษณ์ จากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ
8. จัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้
9. จัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยให้มีการประสานกันระหว่าง สถานศึกษา บ้านและชุมชน เพื่อการพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 33) กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามมาตรา 22 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องผสมผสานสาระความรู้ ด้านต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ อย่างไรก็ตามควรเข้าใจว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดหรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่ใช่วิธีสอนแต่เป็นเทคนิคการจัดการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

หลักการในการจัดการเรียนรู้ข้างต้น เป็นเรื่องที่ยุ่สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์ให้เข้าใจ สาระสำคัญเลือกวิธีการที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติให้เกิดผลกับผู้เรียนอย่างจริงจัง การจัดการเรียนรู้ จะต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน

1. แรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อการพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นตัวการที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรม มีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายของแรงจูงใจไว้อย่างต่างกันไป ดังเช่น



Sanford และ Sman (1980 : 189) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่งและทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

Steer และ Porter (1979 : 5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำการพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือ แนวทางให้บุคคลกระทำการพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

Beach (พิเชษฐ สิขมรังสี. 2529 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Beach. 1976) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (goal) หรือรางวัล (reward) การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยั่วยู่ให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญา เกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

กิติ ตยัคานนท์ (2532 : 78) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

กิติมา ปรีดิลก (2529 : 156) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัล เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยั่วยู่ให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ ฉะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น

เอนกกุล กริแสง (2520 : 168) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมและการควบคุมพฤติกรรมให้มนุษย์เราแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างเดียวกันไม่เหมือนกัน หรือทำให้มีพฤติกรรมไม่เหมือนเดิม

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 23) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิได้อยู่ภายใน ที่มีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2526 : 440) ให้ทัศนะว่าแรงจูงใจเป็นเรื่องส่วนตัวของคนแต่ละบุคคล เป็นเรื่องของความอยากความปรารถนา เป็นเรื่องของพลังผลักดันภายในใจของแต่ละคน พลังผลักดันภายในใจนี้จะเร้าหรือกระตุ้น ให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง พฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นการปรับปรุง สร้างสรรค์ หรือทำอะไรก็ได้ที่ผิดแผกไปจากเดิม อย่างไรก็ตามพฤติกรรมที่กล่าวมาได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้ามพฤติกรรมที่เกิดจากผลักดันในใจนั้นมุ่งให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละคน

สุเมธ เดียววิศเรศ (2527 : 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำการกิจกรรมหรือมีพฤติกรรมออกมา และเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่และความต้องการที่มีความเข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมา

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2528 : 53) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึง ความต้องการแรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงจูงใจจะถูกนำมุงหน้าสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้



ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุยาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์ (2527 : 259) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ คือ แรงดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกาย หรือจิตใจมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตัวอย่างของสิ่งที่ร่างกายต้องการ คือ อาหาร อากาศ น้ำ การพักผ่อน หรือความต้องการทางเพศ สิ่งที่จิตใจต้องการคือ การได้รับความสำเร็จในชีวิต เกียรติยศชื่อเสียง การยกย่อง และสถานภาพ

พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2529 : 41) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง และเชื่อมั่นมนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จากทัศนะของผู้รู้ที่ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2. แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีผู้สนใจศึกษากันอย่างกว้างขวาง ดังจะปรากฏอยู่ในงานวิจัยเป็นอันมากที่ผู้วิจัยได้นำเอาแรงจูงใจในการทำงานนี้เป็นตัวแปรในการศึกษา ทั้งในลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรมีผลกระทบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงานและองค์กรได้ (Davis and Newstrom. 1985 : 109) องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรที่พึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรือ อาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรที่มีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแรงจูงใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้วย (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 189) ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน นักการศึกษาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังจะนำมากล่าวเฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

Hoppock (1935 : Unpaged) ให้นิยามแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่ผสมผสานของความรู้สึกทางด้านจิตใจ สภาพร่างกายและสภาพแวดล้อมจนเป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีแรงจูงใจในการทำงานของเขา ฮอพพอคผู้นี้เป็นคนแรกที่มิงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏ โดยสรุปเขาได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นทัศนคติที่พึงพอใจของบุคคลต่องาน มีผู้ให้ความหมายสอดคล้องกัน คือ

Gilmer (1966 : 255) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน

Good (1973 : 320) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับแรงจูงใจซึ่งเป็นผลจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

Wolman (1973 : 333) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามจุดหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ



Shermerhorn, Hunt และ Osborn (1982 : 41) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน

Hoy และ Miskel (1982 : 384) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

Mitchell (1982 : 393) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพราะแรงจูงใจเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มขวัญซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

Morse (1958 : 288) ได้ให้นิยามแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป

Luthan (1977 : 420) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง ผลรวมขององค์ประกอบต่างๆ ซึ่งสนองความต้องการและเป็นศักยภาพที่เจริญขึ้น เป็นทัศนคติแฝงอยู่ในทำนองเดียวกัน

Locke (1992 : 103) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการทำงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงาน จะมีผลจากการประเมินว่าถูกปฏิเสธความรู้สึกอัดอั้น หรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงาน

Stauss และ Sayles (1960 : 119-121) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการทำงานที่ท่าและเต็มใจที่ทำงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการทำงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

กิตติมา ปรีดีติล (2529 : 321) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติ นั้นได้รับ การตอบสนองความต้องการของเขาได้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสมหวังและมีความสุขจากสิ่งทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง ทุ่มเทพลังต่างๆ ที่มีอยู่ในตนเองและแสวงหาจากคนอื่น เพื่อพัฒนางานที่ตนเองได้รับด้วยความสนุกและเป็นสุขกับการปฏิบัติงาน

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้นจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้บุคคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ



อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจ น่าจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ตัวกระตุ้น (Activate) ตัวนำ (Direct) และตัวสนับสนุนพฤติกรรมของมนุษย์ (Sustain) ตัวกระตุ้นนี้ถือว่าอยู่ในตัวของบุคคลอยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นตัวที่นำไปแสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย ในที่นี้ได้นำทฤษฎีจากตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's general theory of human motivation)

Maslow (กริชเพชร ชัยช่วย. 2544 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1970 : 36-46) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีการจูงใจโดยอธิบายว่าการจูงใจคนคือ การปฏิบัติการตอบสนองความต้องการของคน ซึ่ง มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้การตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นเรื่องของการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจรวมถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงของงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (Belongingness Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการดังกล่าวจึงเป็นความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูง เป็นความต้องการความมั่นใจตนเองในความรู้ความสามารถเป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคม

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการรับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ควรจะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหวังไว้และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง

ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1972 : 507-532) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐาน มาจากทฤษฎีของมาสโลว์แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภทจะประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R



หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทสามารถขยายความได้ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการ ค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น และถ้าหากจะนำมาเปรียบเทียบจะเปรียบเทียบกับความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R จะประกอบด้วยเรื่องราวที่มี ส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วยเหล่านี้ล้วนอยู่ในความต้องการประเภทนี้ ความต้องการทางสังคมนี้ถ้าเปรียบเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุด และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการ อยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนี้ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้นเหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้า และเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบเทียบกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างที่สูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสันนิษฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญอยู่ คือ

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั้นเองหากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดความต้องการ (Desire Strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการอยู่รอด ได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น



นอกจากทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นความต้องการมากนัก ในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ก็ได้ หรือความต้องการทั้ง 3 นี้อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์เกอร์ในเรื่องปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ทฤษฎีที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรคือ ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์เกอร์ในเรื่องปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)
4. ลักษณะของงาน (Work Itself)

ปัจจัยสุขอนามัย เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่

1. การบังคับบัญชา (Supervision)
2. นโยบายการบริหาร (Policy and Administration)
3. สภาพการทำงาน (Working Condition)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
5. เงินเดือน (Salary)
6. ความมั่นคงในงาน (Job Security)

ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นสิ่งที่คนทำงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดก็ตามที่คนได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้ว จะไม่มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่มีได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง

Walton (กริชเพชร ชัยช่วย. 2544 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Walton. 1974 : 12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอต่อการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย



2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาส เฝ้าเทียมกันในความก้าวหน้า ที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (Total Life Span) เป็นเรื่องของโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงาน ที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งกับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

McClelland (สุจินดา อ่อนแก้ว. 2538 : 43 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. n.d.) ได้เสนอแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการมีอำนาจบารมี เป็นความต้องการมีอิทธิพลและการครอบงำเหนือผู้อื่น

Gilmer (1967 : 380-384) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ



1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการทำงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะ เห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่า ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้อาสาสมัครของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็เกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จะสำเร็จได้ ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดการองค์การ การบริหารงานและการประเมินผลงาน ทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมต่อ
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่อง ที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย

4. การสังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320-321) ได้แยกประเภทของสิ่งจูงใจให้คนพอใจในการทำงาน ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถใช้จูงใจทางตรงและทางอ้อมได้ สิ่งจูงใจทางตรงได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง ส่วนสิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เป็นความต้องการทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่อง ชมเชย การยอมรับจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในงาน

ณัฐพล ชันธไชย (2526 : 11-12) ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยในการทำงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ของความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาเพิ่มเติมจากแนวคิดของ มอร์ และ เบอร์น (Moore and Burns) ว่าต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ



1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจของรายได้
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพ และการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการในหน่วยงาน

ดังนั้น สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมาก กล่าวคือ หากปฏิบัติงานในองค์การมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจากแนวความคิดนี้ ทำให้ผู้บริหารงาน มุ่งให้ความสนใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดหาสิ่งจูงใจต่างๆ เช่น สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เงินเดือน/ค่าจ้าง/รายได้อื่นๆ ฯลฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจูงใจมีผลสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องหยิบนับความต้องการให้พนักงาน เพื่อก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี ซึ่ง ลีลา สีนานุเคราะห์ (2530 : 140) ได้ให้แนวคิดดังที่ปรากฏในตาราง 2



ตาราง 2 การจุดใจที่ก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี

ความต้องการของพนักงาน	พนักงานเกิดความพอใจและทำงานได้ดี
1. การมั่นคงทางเศรษฐกิจ	- มีรายได้ดี - ได้รับสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ - ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง - ได้รับความก้าวหน้า - มีความมั่นคงในงานที่ทำ - มีความรู้สึกว่าการที่ทำแน่นอนมั่นคง
2. ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	- มีความมั่นใจและเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชา - รู้สถานภาพของตนเอง - ได้รับการอนุมัติเห็นชอบด้วยหรือเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา - มีความรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าของ - ได้รับการปฏิบัติ ต่ออย่างยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย
3. มีการยอมรับความรู้ความสามารถ	- ได้รับรางวัลในผลงานที่ดี - มีความรู้สึกว่ามีส่วนสร้างสรรค์หน่วยงานและสังคม - ได้รับการยกย่องในความสำเร็จ
4. มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ	- รู้สึกว่าความสามารถของตนได้ถูกนำไปใช้ - มีความเจริญก้าวหน้ากับงาน - มีความรู้สึกกระฉับกระเฉงและได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ - ได้ทำงานชนิดต่างๆ ที่ไม่จำเจน่าเบื่อและเหนื่อย - รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติต่อในฐานะมนุษย์และได้รับ
5. ได้รับการยกย่อง	- การเคารพในศักดิ์ศรีไม่ถูกลบหลู่

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ 10 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการสังคม
8. ประชาธิปไตยในการทำงาน



9. การมีส่วนร่วม

10. เวลาว่างของชีวิต

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 80-81) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivator) ที่สำคัญไว้มี 6 ประการ

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมในข้อนี้ก็จะสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชยหรือการให้ผลตอบแทน (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานมากทีเดียว

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการเพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึงการให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะหรือการทำงานที่เขาสนใจ หรือให้เขามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานที่เขาสนใจ นับเป็นการ จูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี ยากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเอง และจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นไม่จะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้ จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2539 : 557-558) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็นสองประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) คือ สิ่งจูงใจทั้งหมดที่ได้รับเป็นตัวเงินโดยตรง (Direct Incentives) หรือจะเป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Incentives) ก็ได้ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินอาจมีได้ดังนี้

1.1 รายได้ที่ได้รับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ รายได้ประเภทนี้รวมทั้งเงินเดือน เงินเพิ่ม เงินโบนัส การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงต่างๆ

1.2 รายได้ที่บุคคลได้รับโดยไม่ปฏิบัติงาน คือ การที่ได้รับเงิน ในระหว่างการลาพักผ่อน หรือลาโดยมีกิจจำเป็นบางประการ

1.3 รายได้ที่บุคคลได้รับในขณะที่ไม่อาจมาปฏิบัติงานได้ คือ การที่ได้รับเงินในระหว่างการประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย



- 1.4 การได้รับการประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุหรือการประกันชีวิต
 - 1.5 รายได้เมื่อถูกออกจากงาน ซึ่งอาจเนื่องจากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย หรือเนื่องจากคนล้นงาน
 - 1.6 รายได้เมื่อลาออกจากงาน หรือเกษียณอายุ เช่น บำเหน็จบำนาญ
 - 1.7 รายได้สำหรับคู่สมรสหรือครอบครัว เมื่อเสียชีวิต เช่น เงินทดแทนเงินช่วยเหลือค่าทำศพ หรือบำเหน็จตกทอด เป็นต้น
 - 1.8 สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ
 2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้เป็นสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน อารมณ์และจิตใจของบุคคล ซึ่งอาจแยกได้ ดังนี้
 - 2.1 การได้รับการยอมรับนับถือ การมีศักดิ์ศรีในการทำงาน ทำให้เกิดความพอใจและเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานนั้น
 - 2.2 การมีสุขลักษณะที่ดี รวมทั้งการมีสุขภาพจิตดี หมายถึง การที่มีสถานที่ทำงานสะอาด สวยงาม มีความปลอดภัย และมีอุณหภูมิที่พอเหมาะ รวมทั้งการมีสภาพจิตใจที่ดี ผ่องใส ไม่ถูกกดดันทางจิตใจ ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อนเกินความรู้ความสามารถที่มีอยู่ หรือการไม่อาจปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆได้
 - 2.3 การมีเพื่อน และการได้รับความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน รวมทั้งการมีการประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 การที่ได้มีโอกาสทำงานตรงกับความถนัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่
 - 2.5 การมีโอกาสก้าวหน้าทางการทำงาน ทางด้านตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างเพียงพอ
 - 2.6 การมีเครื่องมือใช้หรือเครื่องช่วยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับเวลาในการปฏิบัติงานขึ้นหนึ่งๆ อย่างพอเพียง
 - 2.7 การได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงาน รวมทั้งมีอิสระในการปฏิบัติงาน
 - 2.8 การได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรม
 - 2.9 การที่มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจและมีความเป็นนักประชาธิปไตย
- ขัตติยา ดวงสำราญ (2543 : 21) ได้ให้แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูไว้ 11 ด้าน ดังนี้
1. ความสำเร็จของงาน
 2. การได้รับการยอมรับนับถือ
 3. ลักษณะของงาน
 4. ปริมาณงานและความรับผิดชอบ
 5. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน
 6. เงินเดือนและค่าจ้าง
 7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



8. ฐานะและความมั่นคงของอาชีพ
9. สภาพการทำงาน
10. นโยบายการบริหารและการนิเทศ
11. การมีส่วนร่วมของชุมชน

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2545 : 4) ได้วางแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูไว้ในแผนงานหลักที่ 4 สภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การส่งเสริมการแสวงหาความรู้และความสามารถของครูและบุคลากร
2. การเสริมคุณค่าและสร้างเกียรติศักดิ์ครู
3. การจัดสวัสดิการครู
4. การสร้างความก้าวหน้า
5. การให้โอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน

ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548 : 4) ได้กล่าวถึงตัวแปรปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ปริมาณงานและความรับผิดชอบ
5. โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. เงินเดือนและค่าตอบแทน
7. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
8. ความมั่นคงของอาชีพ
9. สภาพการทำงาน
10. นโยบายการบริหารงานและการนิเทศ

รังสิมา เมฆมงคล (2549 : 7) ได้กล่าวถึงตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของครูไว้ ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. ทักษะคติต่องาน (การประกันคุณภาพภายใน)
5. ความเข้าใจในงาน (การประกันคุณภาพภายใน)
6. ความผูกพันต่อหน่วยงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
8. บรรยากาศของหน่วยงาน
9. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
10. การได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน (การประกันคุณภาพภายใน)

จุติมา เอี่ยมเสถียร (2549 : 4) ได้กล่าวถึงตัวแปรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้ ดังนี้



1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้ต่อเดือน
5. ตำแหน่งวิทยฐานะ

ภูวนัย เกษบุญชู (2550 : 44) ได้กล่าวถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือไว้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ
2. ตำแหน่ง (ชั้นยศ)
3. รายได้
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6. ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่
7. การศึกษาอบรมเพิ่มเติม
8. การปกครองบังคับบัญชา
9. สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
10. โอกาสความก้าวหน้า
11. สวัสดิการ

ประสงค์ ภาเรือง (2551 : 7) ได้กล่าวถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

1. ตำแหน่ง
2. เพศ
3. อายุ
4. การศึกษา
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ชูยศ ศรีวรรณ (2553 : 13) ได้กล่าวถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. การศึกษา
5. รายได้
6. ประสบการณ์
7. ตำแหน่ง



ปัจจัยด้านการทำงาน

8. ภาระงาน
9. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
10. อุปสรรคที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน
11. วิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

กัลยา ยศคำลือ (2553 : 67) ได้กล่าวถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. การศึกษา
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
6. รายได้ต่อเดือน
7. ที่อยู่อาศัย
8. จำนวนสมาชิกในครอบครัว
9. เวลาในการปฏิบัติงานต่อวัน
10. จำนวนวันที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมด สามารถสรุปตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังตาราง 3



ตาราง 3 สังเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ชิตติยา ดั่ง	ชยานันต์ คง	รังสิมา เมฆ	จุติมา เอี่ยม	ภูวนัย เกษบุญ	ประสงค์ ภา	ชูยศ ศรีวรรณ	กัลยา ยงค์คำ	รวม
1. เพศ			/	/		/	/	/	5
2. อายุ			/	/	/	/	/	/	6
3. สถานภาพ							/	/	2
4. ระดับการศึกษา				/	/	/	/	/	5
5. รายได้ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	/	/		/	/		/	/	6
6. ประสบการณ์/ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			/		/	/	/	/	5
7. ตำแหน่ง วิทยฐานะ				/	/	/	/		4
8. ความสำเร็จของงาน	/	/							2
9. การได้รับการยอมรับนับถือ	/	/							2
10. ลักษณะของงาน	/	/							2
11. ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงาน	/	/					/		3
12. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	/	/			/				3
13. การศึกษาอบรมเพิ่มเติม			/		/				2
14. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	/	/	/				/		4
15. ฐานะและความมั่นคงของอาชีพ	/	/							2
16. สภาพการทำงาน	/	/							2
17. นโยบายการบริหารและการนิเทศ	/	/							2
18. การมีส่วนร่วมของชุมชน	/								1
19. ทักษะคติต่องาน			/						1
20. ความเข้าใจในงาน			/						1
21. ความผูกพันต่อหน่วยงาน			/						1
22. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน			/		/				2
23. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร			/						1
24. การได้รับความรู้เกี่ยวกับงาน			/		/				2
25. การปกครองบังคับบัญชา					/				1
26. สวัสดิการ					/				1
27. อุปสรรคที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน							/		1



ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัย	ชุดिया	ดั่ง	ขยำนันต์	คง	รังสีมา	เมฒ	จุติมา	เอี่ยม	ภูวนัย	เกษบุญ	ประสงค์	ภา	ชูยศ	ศรีวรจันทร์	กัลยา	ยศคำลือ	รวม
28. วิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)													/				1
29. ทืออยู่อาศัย															/		1
30. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ															/		1
31. เวลาในการปฏิบัติงานต่อวัน															/		1
32. จำนวนวันที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์															/		1

จากตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาในข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ตัวแปรบางตัว มาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการของครู จำนวน 8 ตัวแปร ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 เพศ สังคมโดยทั่วไปประกอบด้วยเพศหญิงและชาย เพศเป็นตัวแปรสำคัญที่จะกำหนดสิทธิ อำนาจ หน้าที่ซึ่งเป็นพฤติกรรมทั้งหลายของสมาชิกในสังคม

1.2 อายุ อายุของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับวุฒิภาวะ ซึ่งโดยปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะสูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังมีความสุข และมีความคิดที่รอบคอบมากยิ่งขึ้น

1.3 ระดับการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ธรรมชาติมนุษย์ การศึกษามีใช้เพียงการถ่ายทอดความรู้จากคนหนึ่งไปสู่คนหนึ่ง การศึกษาที่สมบูรณ์ จะต้องเป็นการศึกษาที่เพิ่มพูนสติปัญญา และสร้างความสมบูรณ์ในตัวมนุษย์ให้เกิดขึ้น คือให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถสร้างสติปัญญา ตัดสินวินิจฉัยเหตุการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง การศึกษาอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

1.4 รายได้ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เป็นตัวกำหนดแนวทาง หรือ พฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ถ้าบุคคลมีรายได้สูงจากการทำงาน มีเงินทองพอใช้จ่าย ก็อาจเป็นแรงจูงใจให้เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย รายได้เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต หากรายได้ไม่พอเพียงต่อการครองชีพในปัจจุบัน ข้าราชการอาจหันไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้สูงกว่า

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมีประสบการณ์ในงานใดก็ตาม ย่อมส่งผลทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยอาศัยประสบการณ์ที่มี แต่หากบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ใดที่หนึ่งมาเป็นเวลานาน



หรือเรียกว่ามีประสบการณ์ในการทำงานมานาน อาจเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย จำเจกับงานที่ทำ หรือผ่านปัญหาต่างๆ มามากก็อาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลงได้

2. ตัวแปรอิสระปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1 ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงาน หากบุคคลได้รับมอบหมายงานใน ปริมาณที่เหมาะสม รูปแบบของงานในหน้าที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ทำทาย และมีอำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นั้นๆ

2.2 โอกาสและความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ก็ตาม บุคลากรทุกคนย่อมหวังจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นเกียรติ และความภาคภูมิใจให้กับ ตนเอง และครอบครัว ถ้าหน่วยงานเปิดโอกาส และมีความเป็นธรรมในการพิจารณาบรรจุตาม ตำแหน่งต่างๆ ย่อมเป็นสิ่งจูงใจ และสร้างกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของตนให้มีความ เหมาะสมกับความก้าวหน้าในอนาคต

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในที่ทำงานไม่ว่า เป็นทางกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกัน และกัน สามัคคีกัน ก็ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

จากการสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ผู้ศึกษาได้เลือกตัวแปรในการทำการศึกษานี้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

1. ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงาน
2. โอกาสและความก้าวหน้าในงาน
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ภูวนัย เกษบุญชู (2550 : 51-74) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองทัพอากาศ : ศึกษากรณี ข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1 กองเรือยุทธการ มี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน สำหรับการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรที่ทำการศึกษาเป็น ข้าราชการระดับนายทหารสัญญาบัตรระดับต่ำกว่า รองผู้อำนวยการกอง ชัยยศนาวาโท (น.ท.) ลงมาจนถึง เรือตรี (ร.ต.) จำนวน 42 นาย และนายทหารประทวน ชัยยศ พันจ่าเอก (พ.จ.อ.) ลงมาจนถึง จ่าตรี (จ.ต.) จำนวน 108 นาย รวมจำนวนทั้งสิ้น 150 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความ เชื่อเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการในสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ส่วนใหญ่ มียศระดับจ่า ตรี-จ่าเอก อายุระหว่าง 30-39 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน



อยู่ระหว่าง 10-20 ปี มีรายได้ 10,000-15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง
2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านรายได้ การปกครองบังคับ
บัญชา สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และสวัสดิการ โดยสามารถทำนายหรือ
อธิบายความแปรผันได้ร้อยละ 66.30 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับ
การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาด้านสวัสดิการให้
เพียงพอและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการ
แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และอะไหล่ให้เพียงพอต่อการ
ปฏิบัติงาน

โนรีชน อูมา (2551 : 83-85) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด
ปัตตานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยโรงเรียน และปัจจัยสภาพแวดล้อมของชุมชน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม
ในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยโรงเรียน และปัจจัยสภาพแวดล้อมของชุมชนกับการมี
ส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลาม จังหวัดปัตตานี 4) ศึกษาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี กลุ่ม
ตัวอย่างได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด
ปัตตานี จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นบันได
ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำคัญของปัจจัย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัย
โรงเรียน และปัจจัยสภาพแวดล้อมของชุมชนของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการมีส่วนร่วมในการ
จัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด
ปัตตานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัย
โรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก ค่อนข้างสูงกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม
ของชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี 4) ปัจจัยคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัจจัยโรงเรียน สามารถเป็นตัวพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในการจัด



การศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.70 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วม $\alpha=0.394+0.489$ (ปัจจัยคณะกรรมการฯ) $+0.362$ (ปัจจัยโรงเรียน)

ประสงค์ ภาเรือง (2551 : 89) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและพนักงานครู จำนวน 203 คน เป็นผู้บริหาร 12 คน และพนักงานครู จำนวน 191 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F เมื่อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

กัลยา ยศคำลือ (2553 : 116-120)) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและวิเคราะห์นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Independent t-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Medthod) ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครอบครัวชอบ เวลาในการปฏิบัติงานต่อวันและจำนวนวันที่ปฏิบัติงานต่อหนึ่งสัปดาห์ต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย คือ พนักงานสามารถลาศึกษาต่อได้ มีบ้านพักเพียงพอ เพิ่มความมั่นคงให้กับพนักงาน ให้ความเสมอภาคแก่พนักงาน ควรจัดหาสวัสดิการอื่นๆให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีกฎระเบียบที่ชัดเจนให้แก่พนักงาน และผู้บริหารระดับสูงควรนิเทศงานแบบกัลยาณมิตร 4) การวิเคราะห์นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จะต้องให้ความสำคัญต่อพนักงาน โดยต้องพัฒนาปรับเปลี่ยนโครงสร้างของงาน ให้มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานต่อพนักงานมหาวิทยาลัย



ชูยศ ศรีวรพันธ์ (2553 : 28) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป 3) ศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ โดยตัวอย่างใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.) เขต อำเภอเมืองฯ จ.นครราชสีมา จำนวน 18 แห่งๆละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

สุภาพ อุตตะวิจิ (2553 : 95-98) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด กรณีการมีส่วนร่วมสูง และกรณีการมีส่วนร่วมปกติ 2) หาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด กรณีการมีส่วนร่วมปกติ วิจัยดำเนินการประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด กรณีการมีส่วนร่วมสูง และกรณีการมีส่วนร่วมปกติ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัย ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด กรณีการมีส่วนร่วมปกติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จำนวน 4 โรงเรียน มี คณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอดจำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ร้อยละและค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด กรณีการมีส่วนร่วมสูง ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ในอันดับแรกคือ ด้านคณะกรรมการ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด กรณีการมีส่วนร่วมปกติ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ในอันดับแรกคือ ด้านคณะกรรมการ 2) แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด กรณีการมีส่วนร่วมปกติ ด้านคณะกรรมการควรจัดกิจกรรมส่งเสริมชมรมศิษย์เก่าให้เข้าร่วมกิจกรรมกับทาง



โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และขอความร่วมมือ ผู้ที่มีความพร้อมจะช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียน ด้านชุมชน
ควรมีการแต่งตั้งบทบาทหน้าที่ของประธานชุมชน ที่มีต่อโรงเรียนให้ชัดเจนและควรเชิญเข้าร่วมประชุม
ปรึกษาหารือทุกครั้ง สถานศึกษาต้องชี้แจงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและมีเป้าหมายในการพัฒนา

สาวิตรี ไชยสมบัติ (2552 : 84-87) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของ
บุคลากร ในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์
เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม และเพื่อสร้าง สมการพยากรณ์ระดับการมีส่วนร่วมของ
บุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏ ยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ครั้งนี้ คือ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 175 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการ
สุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป สถิติที่
ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณ
แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วน
ร่วม ของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.13$) เมื่อพิจารณารายด้านและจัดลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน
รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และที่มีส่วนร่วมต่ำที่สุดคือ
ด้านการวางแผน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ที่ใช้ในการศึกษาครั้ง
นี้ คือ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาระดับ
ของปัจจัยต่างๆ ตามความเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า ปัจจัยทั้งสามมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.20$) และเมื่อจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมี
ส่วนร่วม สูงที่สุดคือด้านการจูงใจ ($\bar{x}=3.43$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x}=3.09$)
และที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมต่ำที่สุดคือด้านการบริหาร ($\bar{x}=3.08$) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่าตัว
พยากรณ์ที่ดี คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (X 3) และปัจจัยจูงใจ (X 2) ซึ่งนำมาสร้างสมการ
พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y=0.945+0.372 (X \ 3) +0.302 (X \ 2)$$

เอมิกา โตฉ่ำ (2552 : 116-122) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์
เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ตาก เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่
ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก
เขต 2 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 307 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบและแบบมาตราส่วนประมาณค่า
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน



การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา และน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 2) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบรรยากาศการทำงาน ในโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารของผู้บริหาร และน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตาก เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ด้าน คุณลักษณะทางวิชาชีพของครูผู้สอน ($r=.732$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ($r=.708$) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารของผู้บริหาร ($r=.692$) ด้านการจัดการงบประมาณ ($r=.638$) ด้านความพร้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ($r=.634$) ด้านบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ($r=.611$) 4) เมื่อใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีกลุ่มตัวแปร 5 ตัว ที่มีนัยสำคัญของการพยากรณ์ การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 คือ ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพของครูผู้สอน (X_2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (X_3) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารของผู้บริหาร (X_1) ด้านการจัดการงบประมาณ (X_5) และด้าน ความพร้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่ (X_4) โดยกลุ่มตัวแปรเหล่านี้มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.60 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y = .350 + .289 (X_2) + .194 (X_3) + .176 (X_1) + .098 (X_5) + .096 (X_4)$$

$$Z = .299 (Z_2) + .222 (Z_3) + .215 (Z_1) + .118 (Z_5) + .103 (Z_4)$$

อัครเดช หมูวิเศษ (2553 : 133) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการ ของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยเชิงจิต ระดับการปฏิบัติงาน และปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครูใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและ เจ้าหน้าที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 จำนวน 12 โรงเรียน ประชากร ทั้งหมด 117 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน วิชาการของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูใน



โรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้าน ผลการวิเคราะห์ปัจจัย จูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 มีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = .344 + .454 (X_1) + .279 (X_2) + .176 (X_3)$$

พจนีย์ อินจันทร์ (2554 : 93 - 97) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ทั้งบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 549 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแจกแจงความถี่ และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ โดยศึกษาการมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ ร่วมตัดสินใจ ร่วมนำไปปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมประเมินผล โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มี 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวและการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจ กลุ่มย่อยและภาพรวมของการจูงใจ และแต่ละด้านก็มีความสัมพันธ์กันในทุกกลุ่มย่อยและภาพรวมของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ 4) ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยค้ำจุน กลุ่มย่อยและภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน และแต่ละด้านก็มีความสัมพันธ์กันในทุกกลุ่มย่อยและภาพรวมของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

มานะ ศรีผ่อง (2554 : 95-97) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชน ต่อการปฏิบัติงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชน ต่อการปฏิบัติ งานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี



โดยจำแนกสถานภาพกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูและผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการปฏิบัติงานวิชาการ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และด้านการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม การจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชน ต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชน ต่อการปฏิบัติงานวิชาการ ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อดำเนินการจัดการศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโรงเรียนเครือข่ายเดียวกัน เพื่อที่จะระดมความคิดในการพัฒนาโรงเรียน เปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมตรวจสอบและประเมินการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และร่วมมือกับชุมชนพัฒนาบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

พรพิมล ศรีโมสาร (2555 : 75-77) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) ระหว่าง .40-.82 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพภายในและด้านการบริหารหลักสูตรตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการประกันคุณภาพภายใน แตกต่างกันอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

วลัยกร สารบุญ (2555 : 56-58) ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 ใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล กลุ่มประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 จังหวัดระยอง จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของประชากร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ผลกระทบของขนาดกลุ่มประชากร โดยใช้ Effect Size : E.S. ผลการวิจัย พบว่าความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ผลการเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน แตกต่างกัน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้และด้านการวัดผลประเมินผล ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและการมีวิทยฐานะของครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สุดหทัย ดาราพงษ์ (2555 : 99-103) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ขนาดสถานศึกษาและสังกัดของสถานศึกษา ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Medthod) ผลการวิจัย พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต จำแนกตามประสบการณ์



โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตรารัต จังหวัดตรารัต จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และสังกัดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำเร็จ แสงวิเชียร (2555 : 129-130) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพ ทักษะคิดต่อการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและ สัมพันธภาพกับครอบครัว กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 2) วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ 3) สร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 322 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่วัดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้มี 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบStepwise ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวพยากรณ์ ทั้ง 6 ตัว ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพทัศนคติในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .811 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 66.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .313 โดยที่ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน พยากรณ์ได้มากที่สุด 2) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมีทั้งหมด 3 ตัว เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ทักษะคิดในการทำงาน ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 66.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .406 3) สมการพยากรณ์มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ เขียนในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$Y = -.088 + .399X_5 + .420X_4 + .184X_2$$

$$Z_y = .041X_5 + .046X_4 + .043X_2$$

จากผลการศึกษางานวิจัยในประเทศ แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานในองค์กรนั้น จำเป็นต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพราะความสำเร็จส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหาร และ ส่วนหนึ่งมาจาก ความรู้ความสามารถของครูหรือผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบอีกว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร งานวิชาการมีหลายประการ เช่น รายได้ การปกครองบังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โอกาสและความก้าวหน้า การให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนส่งผลต่อขวัญและ



กำลังใจในการทำงานทำให้ปัญหาการบริหารคลี่คลายในทางบวกและมีปัญหาเกิดขึ้นน้อยในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการกระจายอำนาจและการระดมพลังทุกฝ่าย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hudy (1992 : 63-67) สรุปว่า ผู้จัดการควรเรียนรู้การจูงใจพนักงาน โดยไม่ ใช้การเพิ่มการจ่ายเงินที่คำนึงถึงลักษณะของนักการและการปฐมนิเทศ การประสบความสำเร็จในการจูงใจได้นั้น ทำได้เพ่งเล็งไปที่ปัจจัยภายใน หรือรางวัลที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานแทนที่จะสนใจกับปัจจัยภายนอก หรือรางวัลที่ได้เนื่องจากผลงานผู้จัดการที่จูงใจพนักงานด้วยปัจจัยภายในควรจะทำให้ความสนใจกับพนักงาน ที่ยังคงอยู่กับองค์การ สนับสนุนให้พวกเขายึดติดและผูกพันกับบรรยากาศในการทำงาน สร้างบรรยากาศ ที่ทำให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในงาน และช่วยพนักงานปรับปรุงตัวเพื่อรับกับเทคโนโลยีใหม่ การพยากรณ์ถึงลักษณะของกิจกรรมการทำงานที่สามารถจูงใจพนักงานได้ดีที่สุดนั้น ผู้จัดการควรใช้และคำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ความชอบในแผนงาน (project) บทบาทที่ชอบ และทักษะที่สำคัญของบุคคลนั้นด้วย

Farinelli (1992 : 18-20) ศึกษาวิจัยเรื่อง "การจูงใจพนักงาน" โดยสำรวจจากบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ 14 บริษัททั่วประเทศ พบว่า ผู้จัดการของบริษัทเหล่านี้จูงใจและรักษาพนักงานไว้ด้วยการจ่ายผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้วยการให้โอกาสในการฝึกอบรมกับพนักงานทุกคน ชักจูงให้มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดบ่อยครั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน สร้างความสนุกตื่นเต้นในการทำงานให้อำนาจที่เหมาะสมที่สุด และชื่นชมกับความสำเร็จของพนักงาน เป้าหมายสูงสุดของการจูงใจ คือ การพัฒนาให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ แม้ว่าจะมีความกดดันทางเศรษฐกิจก็ตาม

Westbrook (1998 : unpaged) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมลักษณะในการเป็นผู้นำของครู : กรณีศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในโปรแกรมการส่งเสริมลักษณะการเป็นผู้นำให้แก่ครูในโรงเรียนในเขตเมืองออสติน รัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะของโรงเรียนซึ่งส่งเสริมความสามารถในการเป็นผู้นำของครูและเพื่อศึกษาวิธีการส่งเสริมลักษณะการเป็นผู้นำของครู ในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้กลุ่มตัวอย่างของผู้นำครู จำนวน 42 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมการวิจัย 1) ได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมและสนับสนุนของอาจารย์ใหญ่ 2) เกิดการร่วมมือและไว้วางใจต่อกัน 3) ร่วมมือประสานงานกันในการแก้ปัญหาอย่างกระตือรือร้นโดยไม่มีการแบ่งแยก 4) สร้างเครือข่ายของการสนับสนุนการจัดระบบงานทั้งของภายในและภายนอกโรงเรียน และ 5) เริ่มต้นการค้นหาวิธีการแก้ปัญหา รวมไปถึงวิธีการพัฒนาโรงเรียนและชุมชนนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า สิ่งที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำครูประสบความสำเร็จได้คือ พฤติกรรมและการสนับสนุนของอาจารย์ใหญ่ ซึ่งอาจารย์ใหญ่มีวิธีการส่งเสริมลักษณะความเป็นผู้นำของครูดังต่อไปนี้ 1) การมองเห็นคุณค่าของการช่วยเหลือและการมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน ซึ่งนอกเหนือจากงานในชั้นเรียนของครู 2) การให้ครูได้เข้าร่วมในการพิจารณาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน 3) การส่งเสริมการร่วมมือกันทำงานของครู 4) การหาเวลาและโอกาสในการทำงานวางแผนงาน และแก้ปัญหาร่วมกันของครู 5) การสร้างสิ่งแวดล้อมในการส่งเสริมลักษณะการเป็นผู้นำและความหมายของคำว่าบทบาทและหน้าที่ใหม่ๆ ของผู้นำครู



Schoetzau (1998 : unpagged) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การให้ความสนับสนุนของอาจารย์ใหญ่ที่มีต่อผู้นำครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในเขตอำเภอที่มีขนาดใหญ่แถบชนเมืองของรัฐเวอร์จิเนีย วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับของการมีส่วนร่วมของครู และระดับของความสำเร็จในการตัดสินใจการบริหารงานโรงเรียนที่บริหารแบบการยึดรูปแบบ และการไม่ยึดรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างได้แก่อาจารย์ใหญ่โรงเรียน ระดับประถมศึกษาของรัฐบาลทุกแห่ง ในเขตอำเภอที่มีขนาดใหญ่แถบชนเมืองของรัฐเวอร์จิเนีย และจากครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ใหญ่และผู้นำครูในโรงเรียนคิดว่า มีการให้ความสนับสนุนแก่ผู้นำครูในโรงเรียนของพวกเขา และยังเห็นด้วยว่า ครูควรจะไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจ แต่มีความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่าง 2 กลุ่ม ในเรื่องการมีส่วนร่วมกับการต่อไปนี้ของโรงเรียนคือ งานการเงิน งานบุคคลและงานด้านการเพิ่มโปรแกรมวิชาใหม่ๆ ของโรงเรียน อาจารย์ใหญ่สามารถใช้การทำงานที่มหาวิทยาลัย และวิทยาลัย ในการส่งเสริม และสนับสนุนลักษณะความเป็นผู้นำของครูให้เกิดขึ้นในโรงเรียนได้เช่นกัน

พิสพงษ์ วงพระจันทร์ (2552 : 116-119) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว วิทยาเขตดงโดก การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว วิทยาเขตดงโดก 2) เปรียบเทียบ สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว วิทยาเขตดงโดก จำแนกตาม สายคณะวิชาที่อาจารย์สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว วิทยาเขตดงโดก รวมทั้งสิ้น 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ ทดสอบสมมุติฐานคือ สถิติทดสอบที (t-test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว วิทยาเขตดงโดก โดยภาพ รวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้าน การจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านหลักสูตร ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัย 2) ปัญหาการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว วิทยาเขตดงโดก โดยภาพ รวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านหลักสูตร ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัย 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติ ลาว วิทยาเขต ดงโดก จำแนกตามสายคณะวิชาที่อาจารย์สังกัด โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า มี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว วิทยาเขตดงโดก จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 5) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว วิทยาเขตดงโดก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ .05 และผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัย แห่งชาติลาว



วิทยาเขตตงโดก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Korope, Peter Raymond (2009 : unpagged) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูมัธยมศึกษาในเขต Nakapiripirit ของประเทศยูกันดา เพื่อพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการที่ตกต่ำลงอย่างต่อเนื่อง การศึกษาชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบแทน วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และประสิทธิภาพของครู การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแบบพรรณนาและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูได้รับคำตอบแทนน้อย วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ไม่เพียงพอ และคุณภาพของครูก็ต่ำ ซึ่งการวิจัยชี้ให้เห็นว่า คำตอบแทน และประสิทธิภาพครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นการวิจัยนี้จึงได้เสนอแนะว่าในการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพครู คณะผู้บริหารควรเพิ่มคำตอบแทน จัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนเพิ่ม และเพิ่มประสิทธิภาพครูโดยการจัดอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ

Al Bassam, Yousiff Bin Hamad (2009 : 15-18) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างความมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและครอบครัว งานวิจัยกล่าวว่า บางครั้งนักศึกษาก็ปล่อยให้พ่อแม่หรือครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาของเด็กๆ ในการมีส่วนร่วม โรงเรียนและบ้าน ต้องพึงความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของเด็ก สัมพันธภาพจะอยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน และยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญของสมาชิกแต่ละคน ในการเพิ่มการมีส่วนร่วม โรงเรียนต้องเน้นฐานกว้างโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมการเรียนรู้ หลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรของโรงเรียน นอกจากนี้ เมื่อโรงเรียนพัฒนาและใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและครอบครัวที่มีประสิทธิภาพ ผลการเรียนรู้และกิจกรรมทางการศึกษาอื่นๆ ที่จัดให้นักเรียน จะพัฒนาขึ้น และการเชื่อมโยงกับชุมชนจะปูทางสู่การมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ระหว่างโรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Lai Horng-Ji, Wu Ming-Lieh, Li Ai-Tzu (2011 : 409-432) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการศึกษานอกระบบ จากการสำรวจมีส่วนร่วมของผู้ใหญ่ ในไต้หวันและผู้เจียนปี 2008 ตัวแปรที่เลือกคือประชากรที่มีลักษณะทางสังคมแตกต่างกัน อายุระหว่าง 16-97 ปี จำนวน 10,000 คน ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละของผู้ใหญ่ที่เข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกันตามเพศ อายุ พื้นฐานการศึกษา และรายได้ต่อปี ผู้ใหญ่ชาวไต้หวันชอบเรียนรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้จากสถานที่ทำงาน โดยการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคคล

Ward, Lorraine (2011 : 44-46) ได้ศึกษาการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษามีสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยกระทรวงศึกษาธิการของประเทศนิวซีแลนด์ ได้ดำเนินกิจกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ชุมชน (Network Learning Communities : NLC) ในหลักสูตรการศึกษาของนิวซีแลนด์ ในปี 2008 โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกัน ร่วมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ หาแนวทางพัฒนา การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียนของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน



จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญและส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความรักความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศในการทำงาน โอกาสในการพัฒนา การส่งเสริมความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้บริหารต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง พบว่า หัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ และหลักสำคัญของการบริหารงานวิชาการ คือ การมีส่วนร่วม ซึ่งการมีส่วนร่วมก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการ บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้สึกรักและผูกพันในสถานศึกษา มีความรู้สึว่าการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของตนโดยแท้จริง มีความรับผิดชอบสูง ตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในสถานศึกษาและผลผลิตของตน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดพฤติกรรมร่วมในกระบวนการทำงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำกับข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,418 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ 416 คน โรงเรียนขนาดกลาง 1,606 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก 396 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 335 คน ได้มาโดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้ตาราง เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 335 คน

2.2 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น จำแนกเป็น ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ 57 คน ครูในโรงเรียนขนาดกลาง 224 คน และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 54 คน เทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียนและจำนวนครูในโรงเรียน แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก



ตาราง 4 จำนวนสถานศึกษา จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่สุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.โรงเรียนขนาดเล็ก (78 โรงเรียน)	396	54
2. โรงเรียนขนาดกลาง (124 โรงเรียน)	1,606	224
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ (14 โรงเรียน)	416	57
รวม	2,418	335

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครู มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับ 5, 4, 3, 2, 1 โดยมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โดยมีขอบเขตสาระสำคัญ 6 ด้าน คือ 1) ด้านจัดการเรียนการสอน 2) ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 3) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 4) ด้านการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับ 5, 4, 3, 2, 1 โดยมีความหมาย ดังนี้



- 5 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

วิธีสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า

ผู้ศึกษาได้ทำการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการของครู รวมทั้งคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

2. ผู้ศึกษาได้ร่างข้อคำถามให้ครอบคลุมตามขอบเขตการศึกษาค้นคว้า และนำเสนอ อาจารย์ ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ของปัจจัยที่ศึกษา ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังนี้

4.1 นายวัฒนา ภูตานัว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาสิงห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4.2 ดร.นครชัย ชาญอุไร ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชา การวิจัยและการประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย

4.3 นายวิทยา ทศมี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านไร่สุขสันต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา การบริหารการศึกษา

5. พิจารณาค่าเฉลี่ยของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ถ้าได้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ .50-1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเข้าเกณฑ์จะนำไปใช้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 220) ซึ่งผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แบบสอบถามเข้าเกณฑ์ จำนวน 57 ข้อ โดยมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .60-1.00



6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน
7. หาคุณภาพของแบบสอบถามรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .216-.864 ได้ข้อที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ จำนวน 57 ข้อ
8. หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .837
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือขอความร่วมมือในการศึกษาค้นคว้าจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. ขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถึงโรงเรียนในสังกัด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา
3. ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้
 - 3.1 ผู้ศึกษาจัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนทางไปรษณีย์ และรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์
 - 3.2 กรณีผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ส่งแบบสอบถามคืน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการติดตามและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 ชุด และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน จำนวน 335 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำกับข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องและได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ



โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เสนอเป็นรูปตารางประกอบคำบรรยาย และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์เป็นรายด้าน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100) ตามเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับปัจจัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับปัจจัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับปัจจัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับปัจจัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ในระดับน้อยที่สุด

3. ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เสนอเป็นรูปตารางประกอบคำบรรยาย และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์เป็นรายด้าน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100) ตามเกณฑ์ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติในการหาคุณภาพของเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า

1.1 หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการหาค่าเฉลี่ยของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 63-66)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้ Item-Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 110-111)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนรวม

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมแต่ละคู่

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนรวม

N แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

1.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบราค (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 174)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$



เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 101)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 101)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร
 (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 103)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน คะแนนแต่ละตัว
 N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม
 $\sum$ แทน ผลรวม



3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 110)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และ Y
	$\sum X$	แทน ผลรวมของค่าตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของค่าตัวแปร Y
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของค่าตัวแปร X และ Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร X
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร Y
	N	แทน จำนวนคู่ของค่าตัวแปรหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม

4. เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2547 : 143)

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_kx_k$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	แทน คะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
	a	แทน ค่าคงที่สำหรับสมการมีส่วนร่วมในรูปคะแนนดิบ
	b_1, b_2, b_k	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวปัจจัย (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	x_1, x_2, x_k	แทน คะแนนของปัจจัย (ตัวแปรอิสระ) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและเป็นที่เข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
X_1	แทน	ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงาน
X_2	แทน	โอกาสและความก้าวหน้า
X_3	แทน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครู
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2_{adj}	แทน	ค่าที่ได้จากการปรับปรุง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
S_{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
S_{Ebj}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนสัมประสิทธิ์การถดถอย (ของ b)
f	แทน	อัตราส่วนวิกฤตที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
a	แทน	ค่าคงที่สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Y'	แทน	คะแนนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการที่ได้รับจากการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ



ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลของการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Interrelation Coefficient) โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Coefficient)
5. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์หาตัวพยากรณ์ และค่าดัชนี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่และร้อยละดังตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	n=335	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ ชาย	44	13.10
หญิง	291	86.90
อายุ ไม่เกิน 30 ปี	64	19.10
31 – 40 ปี	156	46.60
41 ปีขึ้นไป	115	34.30
ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี	287	85.70
ระดับปริญญาโท	48	14.30
รายได้/เงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ต่ำกว่า 15,000 บาท	35	10.40
ตั้งแต่ 15,001 – 25,000 บาท	136	40.60
ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป	164	49.00
ประสบการณ์/ระยะเวลาในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี	35	10.40
5 - 15 ปี	146	43.60
มากกว่า 15 ปี	154	46.00



จากตาราง 5 แสดงผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 86.90 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 13.10 อายุอยู่ในระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.60 รองลงมาคืออายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.30 และอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.10 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.70 รองลงมาคือการศึกษาระดับโท คิดเป็นร้อยละ 14.30 มีรายได้/ เงินเดือน/ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาคือตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.60 ประสบการณ์/ระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์/ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 5-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.60

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังตาราง 6 - 9

ตาราง 6 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงาน	4.40	0.57	มาก
2. โอกาสและความก้าวหน้า	4.20	0.56	มาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.62	มาก
โดยรวม	4.26	0.58	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงาน ($\bar{X} = 4.40$) โอกาสและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.20$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.18$)



ตาราง 7 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงานในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬรายด้านและรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงาน			
1. ปริมาณงานในหน้าที่ประจำของท่านมีความเหมาะสม	4.41	0.62	มาก
2. ปริมาณงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	4.32	0.59	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.25	0.53	มาก
4. ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.62	0.49	มากที่สุด
5. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.58	มาก
6. ความรับผิดชอบต่องานในโรงเรียนเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	4.48	0.62	มาก
โดยรวม	4.40	0.57	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงาน ในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$) เมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ข้อ 4 ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.62$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ข้อ 6 ความรับผิดชอบต่องานในโรงเรียนเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน ($\bar{X}=4.48$) ข้อ 1 ปริมาณงานในหน้าที่ประจำของท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.41$) และข้อ 2 ปริมาณงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และข้อ 5 ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.32$)



ตาราง 8 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า ในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านและรายข้อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โอกาสและความก้าวหน้า			
7. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน	4.19	0.56	มาก
8. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้	4.09	0.61	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนท่านให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เช่น การอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ	4.34	0.60	มาก
10. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานสูงขึ้น	4.21	0.52	มาก
11. ท่านได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ	4.25	0.58	มาก
12. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.10	0.49	มาก
โดยรวม	4.20	0.56	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า ในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ข้อ 9 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนท่านให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เช่น การอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ($\bar{X}=4.34$) ข้อ 11 ท่านได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ($\bar{X}=4.25$) และข้อ 10 ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานสูงขึ้น ($\bar{X}=4.21$)



ตาราง 9 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านและรายข้อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
13. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน	4.21	0.59	มาก
14. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.39	0.51	มาก
15. ท่านมีความยินดีเต็มใจในการทำงานเป็นทีม	4.33	0.49	มาก
16. ท่านเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จ	4.44	0.59	มาก
17. ท่านมีโอกาสนพปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร	4.22	0.63	มาก
18. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.32	0.69	มาก
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.04	0.68	มาก
20. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	4.01	0.65	มาก
21. เมื่อเกิดปัญหาบุคลากรในหน่วยงานแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.81	0.73	มาก
22. เมื่อเกิดความไม่เข้าใจหรือขัดแย้งกัน ท่านก็สามารถปรับความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานได้	3.84	0.81	มาก
23. เพื่อนร่วมงานยินดีกับท่าน เมื่อท่านได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่การงาน	4.37	0.48	มาก
โดยรวม	4.18	0.62	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ข้อ 16 ท่านเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จ ($\bar{X}=4.44$) ข้อ 14 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.39$) และข้อ 23 เพื่อนร่วมงานยินดีกับท่าน เมื่อท่านได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.37$)

3. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน ดังตาราง 10



ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดการเรียนการสอน	4.38	0.48	มาก
2. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร	4.06	0.68	มาก
3. การวัดและประเมินผลการศึกษา	4.15	0.60	มาก
4. การนิเทศภายใน	3.41	0.64	ปานกลาง
5. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	3.28	0.55	ปานกลาง
6. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้	4.32	0.46	มาก
โดยรวม	3.95	0.39	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.38$) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.34$) การวัดและประเมินผลการศึกษา ($\bar{X}=4.16$) และหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ($\bar{X}=4.07$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การนิเทศภายใน ($\bar{X}=3.41$) และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา ($\bar{X}=3.28$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การจัดการเรียนการสอน			
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	0.50	มาก
2. การมีส่วนร่วมดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.65	0.48	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำกับตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.26	0.74	มาก



ตาราง 11 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การจัดการเรียนการสอน			
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.22	0.66	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.30	0.46	มาก
6. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	4.32	0.62	มาก
โดยรวม	4.38	0.48	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ข้อ 2 การมีส่วนร่วมดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.65$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ข้อ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.50$) ข้อ 6 การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.32$) และ ข้อ 5 การมีส่วนร่วมในการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.30$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร			
7. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร	4.20	0.74	มาก
8. การมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร	4.01	0.78	มาก
9. การมีส่วนร่วมในการจัดทำและการดำเนินการใช้หลักสูตร	4.37	0.68	มาก
10. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำกับตรวจสอบการใช้หลักสูตร	3.89	0.80	มาก
11. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.89	0.80	มาก
12. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	4.02	0.72	มาก
โดยรวม	4.06	0.68	มาก



จากตาราง 12 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ข้อ 9 การมีส่วนร่วมในการจัดทำและการดำเนินการใช้หลักสูตร ($\bar{X}=4.37$) ข้อ 7 การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร ($\bar{X}=4.20$) และ ข้อ 12 การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X}=4.02$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การวัดและประเมินผลการศึกษา			
13. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการวัดและประเมินผลการศึกษา	4.19	0.82	มาก
14. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดระเบียบวิธีแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการศึกษา	4.13	0.78	มาก
15. การมีส่วนร่วมในการจัดทำและดำเนินการเรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา	4.36	0.54	มาก
16. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำกับตรวจสอบเรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.79	0.78	มาก
17. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	4.30	0.61	มาก
โดยรวม	4.15	0.60	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ข้อ 15 การมีส่วนร่วมในการจัดทำและดำเนินการเรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา ($\bar{X}=4.36$) ข้อ 17 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X}=4.30$) และ ข้อ 13 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการวัดและประเมินผลการศึกษา ($\bar{X}=4.19$)



ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศ
ภายในของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การนิเทศภายใน			
18. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ	3.33	0.73	ปานกลาง
19. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.24	0.87	ปานกลาง
20. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.27	0.82	ปานกลาง
21. การมีส่วนร่วมในการกำกับตรวจสอบการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.16	0.73	ปานกลาง
22. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.15	0.83	ปานกลาง
23. การมีส่วนร่วมในการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	4.32	0.62	มาก
โดยรวม	3.41	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศภายในของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ข้อ 23 การมีส่วนร่วมในการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.32$) และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 5 ข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ข้อ 18 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ ($\bar{X}=3.33$) ข้อ 20 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.27$) และ ข้อ 19 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.24$)



ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา			
24. การมีส่วนร่วมในการศึกษาและสำรวจข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของ บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	3.28	0.64	ปานกลาง
25. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	3.33	0.67	ปานกลาง
26. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	3.37	0.61	ปานกลาง
27. การมีส่วนร่วมในการกำกับตรวจสอบส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	3.19	0.61	ปานกลาง
28. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	3.23	0.65	ปานกลาง
โดยรวม	3.28	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ข้อ 26 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา ($\bar{X}=3.37$) ข้อ 25 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา ($\bar{X}=3.33$) และ ข้อ 24 การมีส่วนร่วมในการศึกษาและ



สำรวจข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล
ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา ($\bar{X}=3.28$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ
นวัตกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนรู้			
29. การมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ หรือการบริหารงานวิชาการ	4.19	0.66	มาก
30. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.32	0.68	มาก
31. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.62	0.49	มากที่สุด
32. การมีส่วนร่วมในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการ ศึกษาในการจัดการเรียนรู้	4.65	0.48	มากที่สุด
33. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำกับ ตรวจสอบ การผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.08	0.79	มาก
34. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการผลิตจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.08	0.62	มาก
โดยรวม	4.32	0.46	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม
การเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ รายด้านอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ ข้อ 32 การมี
ส่วนร่วมในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.65$) และ
ข้อ 31 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
($\bar{X}=4.62$) และ อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ
ดังนี้ ข้อ 30 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการ
ศึกษา ($\bar{X}=4.32$) ข้อ 29 การมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรม
เพื่อการจัดการเรียนรู้ หรือการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}=4.19$) และ ข้อ 33 การมีส่วนร่วมในการ
ดำเนินการกำกับ ตรวจสอบ การผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และ
ข้อ 34 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการผลิตจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
($\bar{X}=4.08$)



4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	Y	X1	X2	X3
Y	1.000	.293**	.294**	.501**
X ₁	-	1.000	.570**	.320**
X ₂	-	-	1.000	.311**
X ₃	-	-	-	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าตั้งแต่ .293 - .501

5. การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์หาตัวพยากรณ์ และค่าดัชนี เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ตาราง 18

ตาราง 18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย		t	p
	b	β		
ค่าคงที่	34.738	-	3.709*	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₃)	17.828	.453	9.189*	.000
โอกาสและความก้าวหน้า (X ₂)	5.649	.153	3.102*	.002

$R^2 = .522$ $R_{adj}^2 = .268$
 $F = 9.620$ $df = 1$
 $(SE_{est}) = 11.284$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้า (X_2) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .501 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง R_{adj}^2 เท่ากับ .268 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 11.284 มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.20 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 17.828 และ 5.649 ตามลำดับ มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 47.526

การตรวจสอบ Multicollinearity พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 1.107 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise สามารถนำค่าต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 34.738 + 17.828X_3 + 5.649X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{y'} = .453Z_{X_3} + .153Z_{X_2}$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สรุปผลตามลำดับหัวข้อ ต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมบริหารวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สรุปผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า

1. ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 1 คือข้อ 4 ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.62$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 23 ข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ข้อ 6 ความรับผิดชอบต่องานในโรงเรียนเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน ($\bar{X}=4.48$) ข้อ 16 ท่านเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จ ($\bar{X}=4.44$) และข้อ 1 ปริมาณงานในหน้าที่ประจำของท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.41$)
2. ระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.65$) การมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ



นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.65$) และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}=4.62$) ตามลำดับ

3. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_3) และโอกาสและความก้าวหน้า (X_2)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ปรากฏว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.20 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 34.738 + 17.828X_3 + 5.649X_2$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $z_{Y'} = .453X_3 + .153X_2$

อภิปรายผล

1. ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล ศรีโมสาร (2555 : 75-77) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพภายใน และด้านการบริหารหลักสูตรตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา วัยการ สาราบุญ (2555 : 56-58) ได้ศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 ผลการวิจัย พบว่าความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านวัสดุอุปกรณ์หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล สุภาพ อุดตะวิใจ (2553 : 95 - 98) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด กรณีการมีส่วนร่วมสูง ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โนริชัน อูมา (2551 : 83-85) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยโรงเรียน และปัจจัยสภาพแวดล้อมของชุมชนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด



ปัตตานี มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุหทัย ดาราพงษ์ (2555 : 99 - 103) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เอมิกา โตฉ่า (2552 : 116 - 122) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารของผู้บริหาร และน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้เพราะ สภาพการทำงานของผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ต้องร่วมกันรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย เสียสละเพื่อส่วนรวม ตลอดจนวางแนวทางต่าง ๆ ไว้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ฝ่ายปฏิบัตินำไปปฏิบัติ ก่อให้เกิดการเกิดต่าง ๆ ของหน่วยงานบังเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ แรงบันดาลใจและสิ่งจูงใจที่ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจและตั้งใจทำงาน คือ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในครู การยอมรับนับถือ ไว้วางใจจากคนรอบข้าง การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความสบายใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติภารกิจพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความเชื่อถือไว้วางใจกันในด้านการทำงานปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวทำให้ทำงานร่วมกันได้ดี ส่งผลทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

2. ระดับการมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=4.65$) การมีส่วนร่วมในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.65$) และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}=4.62$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโนรีชน อูมา (2551 : 83-85) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สุภาพ อุดตะวิใจ (2553 : 95 - 98) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด กรณีการมีส่วนร่วมสูง ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ในอันดับแรกคือ ด้านคณะกรรมการ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด กรณีการมีส่วนร่วมปกติ ในภาพรวม



พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ในอันดับแรกคือ ด้านคณะกรรมการ พรพิมล ศรีโมสาร (2555 : 75-77) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพภายในและด้านการบริหารหลักสูตรตามลำดับ สุธทัย ดาราพงษ์ (2555 : 99-103) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราดผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้เพราะครูผู้สอนเห็นว่าการบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเพราะคุณภาพของการศึกษาจะได้มาตรฐานหรือไม่สามารถพิจารณาได้จากผลงานวิชาการ ครูจึงร่วมกันจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างหลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และเข้าใจว่าการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดหรือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

3. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_3) และโอกาสและความก้าวหน้า (X_2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโนริซัน อูมา (2551 : 83-85) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยสภาพแวดล้อมของชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พงนิย์ อินจันทร์ (2554 : 93-97) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยมุ่งใจกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปัจจัยมุ่งใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยมุ่งใจ



กลุ่มย่อยและภาพรวมของการจูงใจ และแต่ละด้านก็มีความสัมพันธ์กันในทุกกลุ่มย่อยและภาพรวมของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และ ความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูงกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยคำจูง กลุ่มย่อยและภาพรวมของปัจจัยคำจูง และแต่ละด้านก็มีความสัมพันธ์กันในทุกกลุ่มย่อยและภาพรวมของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ สำเร็จ แสงวิเชียร (2555 : 129 -130) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ตัวพยากรณ์ ทั้ง 6 ตัว ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ทักษะคิดในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .811 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 66.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .313 โดยที่ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน พยากรณ์ได้มากที่สุด เอมิกา โตฉ่า (2552 : 116 - 122) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพของครูผู้สอน ($r=.732$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ($r=.708$) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารของผู้บริหาร ($r=.692$) ด้านการจัดการงบประมาณ ($r=.638$) ด้านความพร้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ($r=.634$) ด้านบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ($r=.611$)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ปรากฏว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.20 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 34.738 + 17.828x_3 + 5.649x_2$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $z_{y'} = .453x_3 + .153x_2$ ซึ่งสอดคล้องกับ โนริฮิโกะ อูมา (2551 : 83-85) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัจจัยโรงเรียน สามารถเป็นตัวพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.70 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี สมการในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ การมีส่วนร่วม $y = 0.394 + 0.489$ (ปัจจัยคณะกรรมการสถานศึกษาฯ) $+ 0.362$ (ปัจจัยโรงเรียน) สมการพยากรณ์การมีส่วนร่วม



ร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ การมีส่วนร่วม $\bar{x}=0.451$ (ปัจจัย คณะกรรมการสถานศึกษา) + 0.318 (ปัจจัยโรงเรียน)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้
 - 1.1 ผู้บริหารต้องมีความมั่นคง มีความมุ่งมั่นหวัง ใช้วิธีการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเป็นมืออาชีพในระดับแนวหน้า
 - 1.2 สถานศึกษาต้องมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน มีการบริหารคุณภาพ ที่มีการควบคุมคุณภาพ มีการทำงานเป็นมาตรฐานและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีจุดเน้นของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความสามารถ
 - 1.3 สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวิชาการโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
 - 1.4 สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมรับผิดชอบและร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจ
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรใช้วิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากแบบสอบถาม เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัย ให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น การซักถามเป็นรายบุคคลและการสัมภาษณ์
 - 2.2 ควรมีการเพิ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ เช่น ขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจ ผู้ปกครองและชุมชน เป็นต้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกอร ยศไพบูลย์. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2542.
- กมล ภูประเสริฐ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิปส์ พับลิเคชั่น, 2544.
- . การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เมธีทิปส์, 2547.
- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2540.
- . คู่มือบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546 ก.
- . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข.
- กรีซเพชร ชัยช่วย. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า. ปัญหาพิเศษ ร.ป.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.
- กัลยา ยศคำลือ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2553.
- กิดานันท์ มะลิทอง. เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2543.
- กิติ ตยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : เซซฐสตูดิโอ, 2532.
- กิตติมา ปรีดีติลล. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2532 ก.
- . แนวทางการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2529 ข.
- กรมวิชาการ. แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.
- ขัตติยา ด้วงสำราญ. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- คมสัน อุดมสารเสวี. เทคโนโลยีทางการศึกษา. สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร, 2543.
- โฆษิต อินทวงศ์. กลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.
- จรวัยพร ธรณินทร์. ก้าวต่อไปของการปฏิรูปการศึกษาไทย. เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเรื่องการศึกษาไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2543-2544. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2542.
- จันทราณี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์, 2545.
- จารุพงศ์ พลเดช. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้อำนาจปฏิบัติ,” การพัฒนาชุมชน. 42(4) : 13-18, 2546.



- จิตรา ชีพอุดม. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาพฤติกรรมกรให้อาหารที่เหมาะสมในเด็กแรกเกิด ถึง 6 เดือน ตำบลไฉ่ จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- จุติมา เอี่ยมเสถียร. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2549.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2544.
- ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุยาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์. การบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- ชยานันต์ คงทรัพย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.
- ชัยพจน์ รังงาม. “มองอนาคตการศึกษา จากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9,” วิชาการ. 4(1) : 49-51 ; มกราคม, 2544.
- ชาลี มณีศรี. การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บุรพาสาน, 2542.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. ทิศทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ก้าวใหม่, 2548.
- ชินรัตน์ สมสืบ. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2539.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2531.
- . การบริหารวิชาการ. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2551.
- ชูยศ ศรีวรรณ. ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2553.
- ณัฐพล ชันโซ. “การสร้างมาตรฐานวัดกำลังขวัญ,” ใน บทความเสนอต่อ คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.
- ดุสิต ทิวงนอม. การนิเทศการศึกษา. ทับแก้ว ฉบับภาคเรียนที่ 1, 2540. หน้า 48-54.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การจูงใจเพื่อผลงาน. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์, 2528.
- . การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ทฤษฎีวิจัยและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2530.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ=School Based Management : SBM. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม, 2545.
- ทวีศักดิ์ เดชสองชั้น. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, 2546.



- ทัศนาศาสตร์. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่วงอุตสาหกรรม
กรมอาชีวศึกษา. ปริญญาโท ปร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2544.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- . หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.
- ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์. การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร. ปริญญาโท กศ.ม.
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2545.
- ธรรมรส โชติคุณุช. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
2540.
- ธีระ รุญเจริญ. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2546.
- ธร สุนทรายุทธ. หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์,
2542.
- . การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
เนติกุลการพิมพ์, 2551.
- นัยนา ผลบุญ. ปัญหาและแนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โรงเรียนนิคมวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร, 2526.
- นงเยาว์ ธาราศรีวิสุทธิ. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2529.
- นพพงษ์ บุญจิตราดลย์. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- โนรีชน อูมา. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2551.
- “แนวคิดการมีส่วนร่วม,” 2552. <<http://www.thaipoliticsgovernment>> 2556.
- บรรพต สุวรรณประเสริฐ. การพัฒนาหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี,
2544.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- . วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2547.
- บุญแสง ชีระภากร. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 1
มกราคม-มีนาคม, 2533.



- ประสงค์ ภาเรือง. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2551.
- ประเทือง สังข์นาค. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคนครนายก.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- ประยุทธ์ ตรีชัย. การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2544.
- ประยุทธ์ เข้าชัยภูมิ. การใช้สารสนเทศของผู้บริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541.
- ปรีชญา เวสารัชช. แรงจูงใจในพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2526.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ :
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2543.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2543.
- . การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สุนทรฟิล์ม, 2545.
- . การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2546 ก.
- . จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, 2546 ข.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.
- พจนีย์ อินจันทร์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ รป.ม. อุดรดิตถ์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2554.
- พรพิมล ศรีโมसार. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เหลืองจันทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- พรรณาราย ทรัพย์ะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- พร้อมพรรณ อุดมสิน. ความต้องการเสริมสมรรถภาพการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- พิเชษฐ ลิขณรังสี. แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนไทย
ศึกษากรณี ผู้นำชุมชนเขต อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- พิสพงศ์ วงพระจันทร์. สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว
วิทยาเขตดงโดก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2552.
- โพธิยา คำผิว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน อำเภอเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.



- ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงศ์. พฤติกรรมองค์กรและการบริหารงาน. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, 2530.
- ภรณ์ กิริติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ภาวดี ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทณะบุตร. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.
- ภูติศ พันแสน. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนชุมชนวัดดักคะนน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท. ภาคนิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2550.
- ภูวนัย เกษบุญชู. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ : ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. คู่มือการเขียนบทนิพนธ์. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2534.
- มานะ ศรีผ่อง. ปัญหาและแนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- เมธี ปลัณธนาพันธ์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พัทธอักษร, 2525.
- เมฆ มีศิริ. การศึกษาปัญหาและความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากรสายผู้สอนที่ไม่ใช่ข้าราชการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2551.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2541.
- . การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ. กรุงเทพฯ : บัคพอยท์, 2547.
- ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, 2542.
- ยุพิน พิพิธกุล. การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- รังสิมา เมฆมงคล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของบุคลากรสายบริหารมหาวิทยาลัยนเรศวร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2549.
- รุ่ง แก้วแดง. การประกันคุณภาพการศึกษา : ทุกคนทำได้ไม่ยาก. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วัฒนาการพิมพ์, 2544.
- . โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2546.



- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550.
- รุจิรี ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์, 2545.
- เรืองวิชัย แก้วพรหม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2548.
- ลีลา สีนานเคราะห์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพัฒนบริหารศาสตร์และเอกสารวิชาการ ศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2530.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543.
- ลัดดา ผลวัฒนะ. องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : อาร์ตกราฟฟิค, 2538.
- วลัยกร สารบุญ. ความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- วิจิตร ศรีอ้าน. หลักและระบบบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์การพิมพ์, 2534.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ชนิษฐการพิมพ์, 2520.
- วินิจ เกตุขำ. เอกสารประกอบการสอนการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2542.
- ศราวุธ ยาวิเรือง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2544.
- สัจจ อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2527.
- สถิตย์ กองคำ. เทคนิคการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2542.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2551.
- สมบุรณ์ พรรณาภพ. หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2521.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2545.



- สมศักดิ์ คงเที่ยง. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.
- สมศักดิ์ สันธะระเวทย์. มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2542.
- สาวิตรี ไชยสมบัติ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2552.
- สายหยุด ประกิตะ. การศึกษาสภาพและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2552.
- สิทธิศักดิ์ จุลศิริพงษ์. หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2545.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทราวดี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุภาพ จันทรมณี. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2536.
- สุภาพ อุดตะวิใจ. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2553.
- สุมลทิพย์ ณ นคร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2547.
- สุมาลี สัจจาวัฒนา. การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2554.
- สุเมธ เดียวอิสเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ชลบุรี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527.
- สุระพล ด่านแก้ว. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านเมืองแก จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.
- สุหทัย ดาราพงษ์. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตรวดี จังหวัดตรวดี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- สุชาดา ศิริสุวรรณ. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอบางเต่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2554.



- สุนทร วิไลลักษณ์. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร การศึกษา. นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. แผนปฏิบัติการประจำปี. บึงกาฬ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การเรียนรู้บูรณาการ: ยุทธศาสตร์ครูปฏิรูป. กรุงเทพฯ : อู่การพิมพ์, 2547.
- _____. แนวทางการประเมินตามสภาพจริง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย, 2549.
- _____. แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545.
- สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. เอกสารประกอบ การศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วย ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว, 2542.
- สำเริง แสงวิเชียร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2555.
- หวน พันธุ์พันธ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2528.
- _____. การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี : พันธุ์พันธ์การพิมพ์, 2548.
- อัครเดช หมูวิเศษ. ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์, 2553.
- อัญชลี โพธิ์ทอง และ สมศักดิ์ คงเที่ยง. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- อารีย์ เอ็มโอด. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2548.
- อิทธิเดช สิทธิจันทร์. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.



- เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
อนงค์ศิลปการพิมพ์, 2527.
- . การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์,
2533.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. กระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา : แนวคิดสู่ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
บุ๊คพอยท์, 2545.
- . แนวปฏิบัติ กระบวนการวัดและประเมินผลหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์, 2546.
- เอนกกุล กรี่แสง. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์, 2520.
- เอมิกา โตฉ่ำ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2552.
- อุดม คุณชมภู. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549.
- อุทัย บุญประเสริฐ. การวางแผนและการจัดระบบแผนงานในโรงเรียน. กรุงเทพฯ :
เอส ดี เฟลส, 2538.
- . หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : เอส ดี เฟลส, 2540.
- . หลักการบริหารแบบฐานโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พระรามสี่การพิมพ์, 2546.
- อุทัย เจริญธรรม. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง
จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม, 2542.
- อำภา บุญช่วย. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
2537.
- Al Bassam, Yousiff Bin Hamad. Constructing School-Family Partnerships. 2009.
<<http://opac.acer.edu.au:8080/edresearch/index.html>> October 1, 2012.
- Alderfer, C. P. Existence : Relatedness and Growth, Human Needs in
Organizational Setting. New York : Free Press, 1972.
- Barnard, Chester I. The Function of the Executive. Cambridge, Massachusetts :
Harvard University Press, 1983.
- Chester, L. and G .L. Barnard, The Function of the Executive. s.l. : Twenty-
Second Printing, 1986.
- Cohen, J. M., and N. T. Uphoff. Participation's Place in Rural Development :
Seeking Clarity Through Specificity. s.l. : World Development, 1980.
- Edward W. Smith. The Education's Encyclopedia. New York : Prentice-Hall,
1982.



- Farinelli, J. L. "Motivating Your Staff (Public Elation Jims)," Public Relation Journal. 48 : 18 - 20 ; March, 1992.
- Gilmer, V. H. B. Industrial Psychology. 2nd ed. New York : McGraw – Hill, 1966.
- Good, C. V. Dictionary of Education. New York : McGraw – Hill, 1973.
- Gustavo, Wilches-Chaux. The Meaning of Participation Community Participation Proceedings. s.n. : Cabinet International Seminar, 1992.
- Hoppock, R. Job Satisfaction. New York : Harper & Row, 1935.
- Hoy, W. K. and C. G. Miskel. Educational Administration. 2nd ed. New York : Random House, 1982.
- Hudy, J. J. "The Motivation Trap," HR Magazine Journal. 37 : 63 - 67 ; December, 1992.
- Kim, Eung-Gweon. The Relationships Between Decision-Making Participation and Job Satisfaction Among Korean High School Teachers. 2001.
<<http://cmu.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>> October 1, 2012.
- Korope, Peter Raymond. Factors Affecting the Performance of Teachers in Secondary Schools in Nakapiripirit District. 2009.
<<http://dspace.mak.ac.ug/handle/123456789/857>> December 5, 2012.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. Educational and Psychological Measurement. New York : Sage Publications, Inc, 1970.
- Lai Horng-Ji, Wu Ming-Lieh, Li Ai-Tzu. "Adults' Participation in Informal Learning Activities : Key Findings From the Adult Education Participation Survey in Taiwan," Australian Journal of Adult Learning. 51(3) : 409-432 ; November, 2011.
- Locke, E. A. A University Course in English Grammar. New York : Prentice Hall, 1992.
- Luthan, F. Organizational behavior. 2nd ed. Tokyo : McGraw – Hill, 1977.
- Maslow, A. H. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper & Row, 1970.
- Midgley, J. Community Participation : Social Development and the State. New York : Methuen, 1986.
- Mitchell, T. R. People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior. 2nd ed. Tokyo : McGraw – Hill, 1982.
- Morse, N. C. Satisfactions in the White Collar Job. Michigan : University of Michigan, 1958.



- Schoetzau, E. Principals' Support for Teacher Leaders at Elementary Schools in a Large Suburban School District in Virginia. March 17, 1998. <<http://cmu.thailis.uni.net.th/>> October 1, 2012.
- Shermerhorn, J. R., J. G. Hunt. and R. N. Osborn. Managing Organizational Behavior. New York : John Wiley and Sons, 1982.
- Smith, E.W. The Educational Encyclopedia. Eaglewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, 1961.
- Steer, R. W. and L. W. Porter. Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York : McGraw – Hill, 1979.
- Stauss. G. and Sayles, L. R. Personnel : The Human Problems of management. New Jersey : Prentice – Hall, 1960.
- Taba, H. Curriculum Development : Theory and Practice. New York : Harcourt Braace and World, Ines, 1962.
- United Nations. Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and National Development Report of the Meeting or the Adcock Group of Experts, Held at UN. New York : United Nations, 1981.
- Ward, Lorraine. “Effecting Change : School Leaders Learning Together,” Australian Educational Leader. 33(2) : 44-46 ; October, 2011.
- Whang, In - Joung. Management of Rural Change in Korea. Korea : Seoul National University Press, 1981.
- Westbrook, D. R. Encouraging Teacher Leadership : A Case Study of the Teachers Participating in the Austin Independent School District Teacher Leadership Program. 1998. <<http://cmu.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>> October 1, 2012.
- Wolman, B. B. Dictionary of Behavior Science. New York : Van Nostrand Rinehold, 1973.
- Woodcock, M. Team Development Manual. Great Britain : Gower Publishing, 1989.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ/ทดลองใช้เครื่องมือ/เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.1797



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
44000

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์วัฒนา ภูค่านาว

ด้วย นางสาวจิรวดี วิทเวช รหัส 54250580007 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ” โดยมี อาจารย์ ดร.จตุรนต์ สงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูทรัพย์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์/โทรสาร. 0-4374-3174



ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.1797



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
44000

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์นครชัย ชานูอุไร

ด้วย นางสาวจิรวดี วิทเวช รหัส 54250580007 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรยาธิดา ส่องศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชุกำแพง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์/โทรสาร. 0-4374-3174





ที่ ศธ 0530.5(2)/ว.1797

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

44000

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์วิทยา ทศมี

ด้วย นางสาวจิรวดี วิทเวช รหัส 54250580007 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรยา รัตน์ สงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชุกาแพง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง

ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์/โทรสาร. 0-4374-3174





ที่ ศธ 0530.5(2)/1798

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
44000

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการศึกษาคันคว่ำอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ด้วย นางสาวจิรวดี วิทเวช รหัส 54250580007 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการคันคว่ำอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรยา รัตน์ สงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาคันคว่ำอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการคันคว่ำอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวจิรวดี วิทเวช ทดลองใช้เครื่องมือในครั้งนี้ เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์/โทรสาร. 0-4374-3174





ที่ ศธ 0530.5(2)/1809

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
44000

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ด้วย นางสาวจิรวดี วิทเวช รหัส 54250580007 นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ” โดยมี อาจารย์ ดร.จตุรนต์ ส่องศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวจิรวดี วิทเวช เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อที่นิสิตจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต ชูกำแพง)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและจัดการศึกษานอกที่ตั้ง
ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ฝ่ายจัดการศึกษานอกที่ตั้ง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์/โทรสาร. 0-4374-3174



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถาม
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
 - ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
3. ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ขอความกรุณาท่านโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์มากที่สุด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม

จิรวดี วิทเวช
 นักศึกษาปริญญาโท
 สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และ/หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ
☐ ชาย
☐ หญิง
2. อายุ
☐ ไม่เกิน 30 ปี
☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
4. รายได้ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท
☐ ตั้งแต่ 15,001 - 25,000 บาท
☐ ตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป
5. ประสบการณ์/ระยะเวลาในการทำงาน
☐ ไม่เกิน 5 ปี
☐ 5 - 15 ปี
☐ มากกว่า 15 ปี



ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาว่าในแต่ละข้อส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของท่าน มากน้อยในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับระดับปัจจัย ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น “มากที่สุด”
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น “มาก”
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น “ปานกลาง”
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น “น้อย”
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น “น้อยที่สุด”

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ		✓			

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าตนเองได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก



ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ภาระงาน						
1	ปริมาณงานในหน้าที่ประจำของท่านมีความเหมาะสม					
2	ปริมาณงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
3	งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
4	ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
5	ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
6	ความรับผิดชอบต่องานในโรงเรียนเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน					
โอกาสและความก้าวหน้า						
7	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน					
8	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้					
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนท่านให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เช่น การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ					
10	ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานสูงขึ้น					
11	ท่านได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ					
12	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
13	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน					
14	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
15	ท่านมีความยินดีเต็มใจในการทำงานเป็นทีม					
16	ท่านเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จ					
17	ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร					
18	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
19	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
20	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
21	เมื่อเกิดปัญหาบุคลากรในหน่วยงานแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					



ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)						
22	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจหรือขัดแย้งกัน ท่านก็สามารถปรับความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานได้					
23	เพื่อนร่วมงานยินดีกับท่าน เมื่อท่านได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่การงาน					

ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของท่าน มากน้อยในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วม ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

- 5 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ “มากที่สุด”
- 4 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ “มาก”
- 3 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ “ปานกลาง”
- 2 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ “น้อย”
- 1 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 00 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด



ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การจัดการจัดการเรียนการสอน						
1	การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2	การมีส่วนร่วมดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำกับตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	การมีส่วนร่วมในการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
6	การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					
หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร						
7	การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หลักสูตร					
8	การมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร					
9	การมีส่วนร่วมในการจัดทำและการดำเนินการใช้หลักสูตร					
10	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำกับตรวจสอบการใช้หลักสูตร					
11	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตร					
12	การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร					
การวัดและประเมินผลการศึกษา						
13	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายการวัดและประเมินผลการศึกษา					
14	การมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดระเบียบวิธี แนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการศึกษา					
15	การมีส่วนร่วมในการจัดทำและดำเนินการเรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา					
16	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำกับตรวจสอบเรื่อง การวัดและประเมินผลการศึกษา					
17	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลการศึกษาให้ได้มาตรฐาน					
การนิเทศภายใน						
18	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการนิเทศ					
19	การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา					



ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา					
21	การมีส่วนร่วมในการกำกับตรวจสอบการนิเทศภายในสถานศึกษา					
22	การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา					
23	การมีส่วนร่วมในการนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา						
24	การมีส่วนร่วมในการศึกษาและสำรวจข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ ของบุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา					
25	การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา					
26	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา					
27	การมีส่วนร่วมในการกำกับตรวจสอบส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา					
28	การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา					
การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้						
29	การมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อ นวัตกรรม เพื่อการจัดการเรียนรู้ หรือการบริหารงานวิชาการ					
30	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา					
31	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา					
32	การมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้					
33	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกำกับ ตรวจสอบ การผลิต จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา					
34	การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการผลิตจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา					



ภาคผนวก ค
ค่าดัชนีความสอดคล้อง และค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือ



ตาราง 19 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อที่	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ข้อที่	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1	1.00	25	1.00
2	1.00	26	1.00
3	1.00	27	1.00
4	1.00	28	1.00
5	1.00	29	1.00
6	1.00	30	0.67
7	1.00	31	1.00
8	1.00	32	0.67
9	1.00	33	0.67
10	1.00	34	1.00
11	1.00	35	1.00
12	1.00	36	0.67
13	1.00	37	1.00
14	1.00	38	1.00
15	1.00	39	1.00
16	1.00	40	1.00
17	1.00	41	1.00
18	0.67	42	0.67
19	0.67	43	0.67
20	0.67	44	1.00
21	0.67	45	1.00
22	0.67	46	1.00
23	0.67	47	1.00
24	0.67	48	1.00
49	1.00	54	0.67
50	1.00	55	1.00
51	1.00	56	1.00
52	0.67	57	1.00
53	1.00		



ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.351	16	.224	31	.458
2	.864	17	.355	32	.539
3	.230	18	.582	33	.445
4	.272	19	.332	34	.278
5	.228	20	.377	35	.278
6	.510	21	.481	36	.351
7	.600	22	.568	37	.546
8	.216	23	.781	38	.532
9	.339	24	.249	39	.333
10	.230	25	.283	40	.295
11	.540	26	.331	41	.517
12	.229	27	.314	42	.279
13	.667	28	.274	43	.423
14	.498	29	.539	44	.577
15	.673	30	.718	45	.402
46	.354	50	.627	54	.760
47	.382	51	.387	55	.333
48	.546	52	.249	56	.543
49	.393	53	.492	57	.558

ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .837



ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า



ประวัติย่อของผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ	นางสาวจิรวดี วิทเวช
วันเกิด	วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2519
สถานที่เกิด	อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 187 หมู่ 1 ตำบลศรีวิไล อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ 38210
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านนาทราย ตำบลนาสิงห์ อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ 38210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศรีวิไลวิทยา อำเภอศรีวิไล จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรีวิไลวิทยา อำเภอศรีวิไล จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2541	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์
พ.ศ. 2556	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

