



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1

เมธวี กาญจนศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1



เมธวี กาญจนศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF BANCHANGPATTANA  
SCHOOL GROUP UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

OFFICE 1



METAWEE KANJANASORN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION

IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ เมธาวิ กาญจนสรณ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... ประธาน

(ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... กรรมการ

(ดร.ภักดีภูฏ จันทนวรรณท์ สมพงษ์ธรรม)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63920313: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
 คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, การบริหารงานวิชาการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาระยะของเขต 1

เมธาวิ กาญจนศร : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1. (FACTORS AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF BANCHANGPATTANA SCHOOL GROUP UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)  
 คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด., สุเมธ งามกนก, กศ.ด. ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 162 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)จากนั้นดำเนินการสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำแนกออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านนักเรียน และการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66 – 0.87 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.23 – 0.73 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .94 ปัจจัยด้านนักเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 0.87 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 และการบริหารงานวิชาการมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.64 – 0.87 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยนักเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_7$ ) และการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ได้ร้อยละ 50.70 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.578 + 0.345(X_7) + 0.327(X_3)$$

$$\hat{Z} = 0.423(Z_7) + 0.391(Z_3)$$

63920313: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTOR AFFECTING, ACADEMIC ADMINISTRATION, THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

METAWEE KANJANASORN : FACTORS AFFECTING THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF BANCHANGPATTANA SCHOOL GROUP UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D. SUMETH NGAMKANOK, Ed.D. 2024.

The purpose of this research were to study factors affecting the academic administration of Banchangpattana school group under the Rayong primary education service area office 1, the relationship between factors affecting the academic administration, and to create the regression equation of the factors affecting the academic administration of Banchangpattana school group under the Rayong primary education service area office 1. The sample size was determined based on table of Krejcie & Morgan for sample size 162 teachers in Banchangpattana school group under the Rayong primary education service area office 1 were randomly selected by Stratified random sampling. The instrument used for data collection was five-rating scale questionnaire, which was divided into 4 past ask questions regarding the transformational leadership, motivational, student and the academic administration of Banchangpattana school group under the Rayong primary education service area office 1. The discrimination power of this questionnaire and reliability are as follows the transformational leadership discrimination power of this questionnaire was between 0.66 – 0.87 and the reliability was 0.98 ,the motivational discrimination power of this questionnaire was between 0.23 – 0.73 and the reliability was 0.94 , the student discrimination power of this questionnaire was between 0.60 – 0.87 and the reliability was 0.96 and the academic administration discrimination power of this questionnaire was between 0.64 – 0.87 and the reliability was 0.99 .The data was analyzed by a computer programe; using Mean , Standard Deviation (SD) , Pearson’s product moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows:

1) Factors of transformational leadership, motivational and student, were found at a high level both in general and each aspect.

2) Academic administration of Banchangpattana school group, were found at a high level both in general and each aspect.

3) The factors of transformational leadership, motivational factors and student factors were correlated with the academic administration at the .01 level of significant.

4) The multiple correlation of the selective factors of career advancement and intellectual stimulation. Both factors explained the variance of school academic administration at 50.70 percent. The predictive equation of the academic administration of Banchangpattana school group in term of raw score and standardize scores are as follows:

$$\hat{Y} = 1.578 + 0.345(X_7) + 0.327(X_3)$$

$$\hat{Z} = 0.423(Z_7) + 0.391(Z_3)$$

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิ่มสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชัยพนธ์ รังงาม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร. ภัคณัฐ จันทวรานนท์ สมพงษ์ธรรม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ มารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ให้สำเร็จด้วยคุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบน้อมบูชาแก่บุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบทุกวันนี้

เมธาวี กาญจนสร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ฅ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	6
คำถามของการวิจัย .....	6
สมมติฐานของการวิจัย .....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย .....	10
ขอบเขตของการวิจัย .....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	17
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 .....	17
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน .....	21
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ .....	52
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย .....	67

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	70
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	76
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	81
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	85
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	115
สรุป .....	116
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ .....	125
บรรณานุกรม .....	127
ภาคผนวก .....	135
ภาคผนวก ก .....	136
ภาคผนวก ข .....	140
ภาคผนวก ค .....	152
ภาคผนวก ง.....	160
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	165

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานวิชาการ .....	35
ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในกลุ่มบ้านฉางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 .....	76
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน .....	87
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ .....	88
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ .....	89
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ .....	90
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ .....	91
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน .....	92
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ .....	93

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน  
 ของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ระยอง เขต 1 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ .....94

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน  
 ของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ระยอง เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ .....95

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน  
 ของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ระยอง เขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ .....96

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน  
 ของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 ระยอง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้อ .....97

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านนักเรียนของกลุ่ม  
 โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1  
 โดยรวมและรายด้าน .....98

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านนักเรียนของกลุ่ม  
 โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 .....99

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านนักเรียนของกลุ่ม  
 โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1  
 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ .....100

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม  
 โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1  
 โดยรวมและรายด้าน .....101

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม  
 บ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านการ  
 พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ .....102

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ .....	103
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ .....	104
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้อ .....	105
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ .....	106
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม บ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ .....	107
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านกรนิเทศการศึกษา .....	108
ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ .....	109
ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ .....	110
ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ ทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม โรงเรียนบ้าน ฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 .....	111

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity).....	112
ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากปัจจัยต่างๆ.....	113
ตารางที่ 30 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ใช้พยากรณ์การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	113
ตารางที่ 31 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	114
ตารางที่ 32 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) ตอนที่ 1 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	153
ตารางที่ 33 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) ตอนที่ 2 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	155
ตารางที่ 34 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) ตอนที่ 3 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	157
ตารางที่ 35 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) ตอนที่ 4 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	158
ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	161
ตารางที่ 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	162
ตารางที่ 38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	163

ตารางที่ 39 คำอธิบายจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร  
วิชาการกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

.....164



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....9



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 การศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ และมาตรา 23 การจัดการศึกษาทั้งในระบบ และการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนเป็นกำลังของชาติ ให้ความเป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรมมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 8)

การศึกษาได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ มากมายทั้งในทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนับตั้งแต่การช่วยให้ประชาชนอ่านออกเขียนได้และคิดเป็นเรียนรู้จริยธรรมและความเป็นพลเมืองตลอดจนพัฒนาทักษะทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยเพิ่มความเท่าเทียมในสังคมในระยะยาวจากบทบาทหน้าที่ที่สำคัญหลายประการดังกล่าว การศึกษาที่ไม่มีคุณภาพจึงก่อให้เกิดปัญหาร้ายแรงต่อประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ประชาชนต้องการทักษะการคิดและการดำรงชีวิตที่แตกต่างจากอดีตที่ผ่านมาอย่างมีนัยสำคัญ การแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยโดยเฉพาะการศึกษาระดับพื้นฐานเป็นเรื่องที่ยาก การปฏิรูปการศึกษารอบที่สองเมื่อปี 2552 ยังไม่สามารถทำให้คุณภาพการศึกษาของประเทศดีขึ้นได้อย่างทั่วถึง ดังจะเห็นได้จากโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพโดยเฉลี่ยเมื่อวัดจากการสอบมาตรฐานต่าง ๆ สูงกว่าโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลในภูมิภาค (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557, หน้า 3)

การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคคลที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการเรียนรู้ รวมถึงงานด้านวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานวิชาการ จะมีการวางแผน การจัดและดำเนินการ การส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการ โดยยึดหลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 7) สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา เหล่าลาด (2557) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรภัทร ประทุม (2559) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก ดังนั้นการบริหารงานด้านวิชาการ จึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพราะการเรียนการสอนเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ ในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นงานเสริมหรืองานสนับสนุนงานวิชาการ งานวิชาการในสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทสามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้ด้วยความเอาใจใส่ดูแลของผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหากจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งกระทำแทนนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำเพราะบุคคลที่มอบหมายไปนั้นเขาไม่มีอำนาจโดยตรงในการให้คุณหรือให้โทษแก่ผู้สอน โดยหลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจที่จะใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันสมัยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของตน ให้บรรลุความสำเร็จในด้านวิชาการต่อไป (สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 38-39)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการทำงานเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นเช่นไร ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อสร้างความสามัคคีบุคลากรภายในองค์กร และต้องรู้จักวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ดำเนินการต่างๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มที่ หากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตขององค์กรก็จะสูงมากเท่านั้น (Stogdill, 1974,

p.311) จากทฤษฎีของเบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p.52) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดความตระหนัก รู้เรื่องภารกิจ(Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารในทุกหน่วยงานไม่ว่าจะรัฐบาลหรือเอกชน ซึ่งก็มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550, หน้า 2)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานซึ่ง เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 279) ให้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจว่า ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theory) ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรงการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลง ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่อยู่ในองค์กรนั้น หากครูหรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดีในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (ประยงค์ ชูรักษ์, 2548, หน้า 3) แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (งามตา ธานีวรรณ, 2553, หน้า 4) ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะแรงจูงใจมีความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลและการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านนักเรียน จากนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ถือว่าเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศที่เน้นคนให้มีคุณภาพ โรงเรียนจึงจัดเป็นสถานที่ที่จะต้องพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป โรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลและ

ประสิทธิภาพ และในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น บุคคลที่มีบทบาทมากที่สุดคือผู้บริหาร โรงเรียนในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และกำหนดกรอบแผน โครงการ ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จึงกล่าวได้ว่าในระบบการบริหาร โรงเรียนผู้บริหารคือกลไกสำคัญอันนำไปสู่การดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ อาจกล่าวได้ว่าการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการภาระงานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ภาคประชาชน ภาคเอกชน และชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้และร่วมแก้ปัญหาการจัดการศึกษาในแต่ละพื้นที่ตามบริบทของท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการรับรู้ถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียน และสามารถร่วมมือกันในการกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559 ,หน้า 29)

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากร แสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (ชูศรี ถนอมกิจ, 2550 ,หน้า 5) การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยเน้นให้มีความสามารถทางความคิด การแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จักคิดวิเคราะห์ ค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ปัจจุบัน ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นผลสำเร็จของการบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบ (สุขคะเสริม สิทธิเดช, 2556, หน้า 98)

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของเขต 1 ประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 14 โรงเรียน ได้ดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการในการบริหารจัดการศึกษา การกำหนดความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาที่เป็นเรื่องใหม่ในหลายๆเรื่อง ภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของเขต 1 กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นกรอบการ

ดำเนินงานการจัดการศึกษา โดยมีกลยุทธ์และจุดเน้นด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการศึกษา ที่ต้องการพัฒนาความเข้มแข็งของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในทุกส่วน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1, 2562, หน้า 7)

สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขึ้นพื้นฐาน (O-NET) ของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 มีคะแนนเฉลี่ยใน 4 วิชาต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย 32.12 คะแนน วิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ย 32.90 คะแนน วิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย 34.11 คะแนน และวิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ย 49.87 คะแนน คะแนนเฉลี่ยใน 3 วิชาต่ำกว่าระดับประเทศ ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ และวิชาวิทยาศาสตร์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1, 2562, หน้า 79) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแนวโน้มต่ำลง ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่ต้องนำมาพัฒนาและหาทางแก้ไขให้มีคุณภาพดีขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยด้านนักเรียน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 และสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มบ้านฉางพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

## คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน กับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน สามารถพยากรณ์การบริหารวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ได้หรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน กับการบริหารวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน สามารถพยากรณ์ผลการบริหารวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ได้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการและกำหนดขอบข่าย/ภารกิจที่สำคัญ 9 ด้าน (อศรายุทธ ศรีใจอินทร์, 2552, หน้า 8; อัจฉรา ยุทธมนตรี, 2554, หน้า 10; อารี ภูมิพันธุ์, 2555, หน้า 9; โชคก ปัญญาวรานันท์, 2556, หน้า 8; ปวีณา เหล่าลาด, 2557, หน้า 5; จตุรภัทร ประทุม, 2559, หน้า 34-35; ปิยะพร เขียวอินทร์, 2562, หน้า 7) ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 9) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

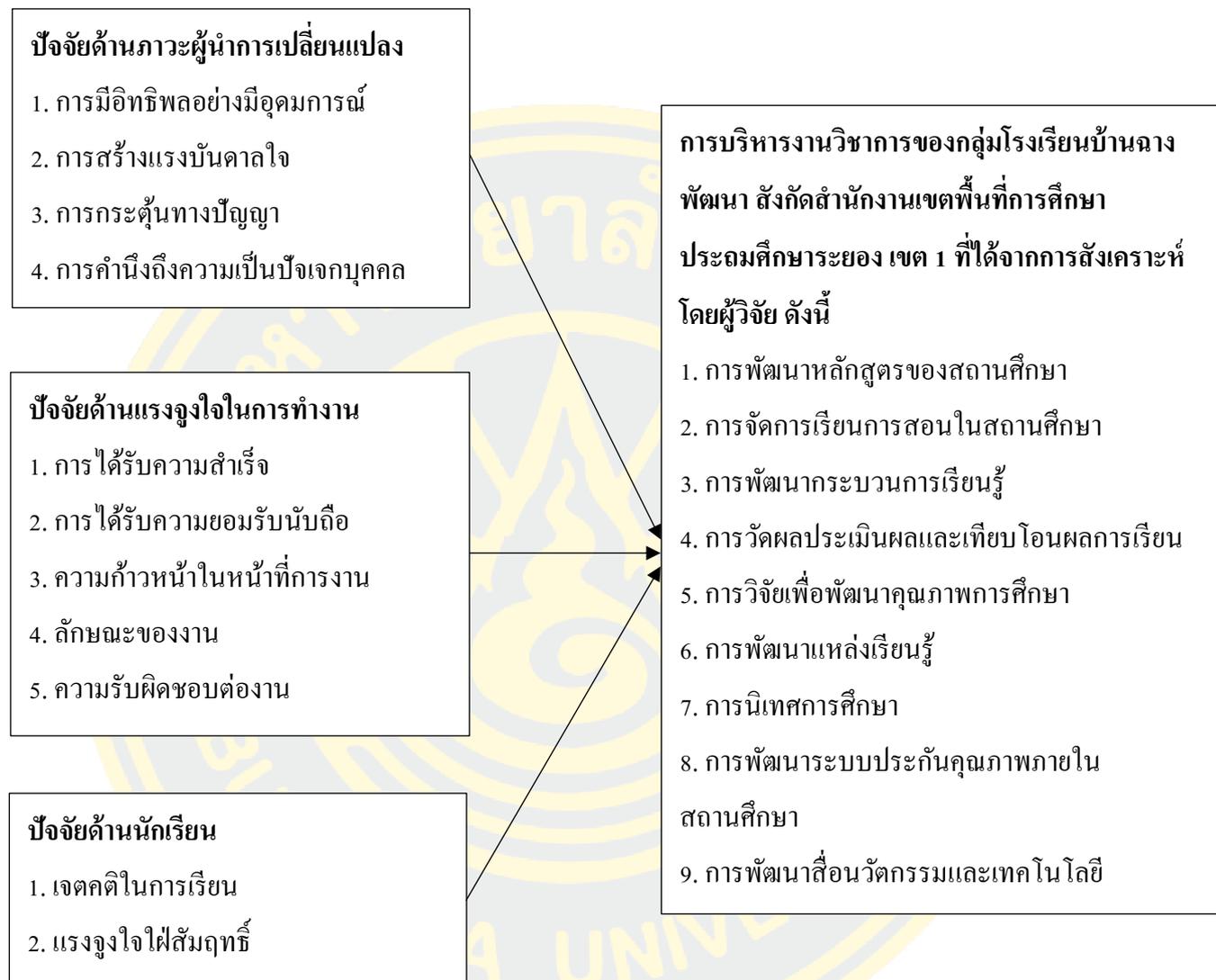
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) อาศัยแนวคิดทฤษฎีของเบส (Bass, 1998, pp. 5-7) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 279 – 283 ) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงาน 5) ความรับผิดชอบต่องาน

ปัจจัยด้านนักเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้เรียนกับการบริหารงานวิชาการ จากหลักการ แนวคิดและผลงานวิจัย ได้จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) เจตคติในการเรียน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (พงศัวัชร ฟองกันทา 2551, หน้า 60; ณีฤติยาภรณ์ หยกอุบล , 2555 หน้า 4; วราภรณ์ ดวงสวาส, 2561, หน้า 5) มาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย ดังภาพที่ 1

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ในด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 สถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานด้านวิชาการได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 สามารถนำผลการวิจัย เป็นข้อมูลไปปรับปรุง แก้ไข ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารวิชาการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในด้านวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อสถานศึกษาอย่างสูงสุด

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ในครั้งนี้จะศึกษาขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ดังนี้

#### 1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ 3 ด้าน คือ

1.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) อาศัยแนวคิดทฤษฎีของเบส (Bass, 1998, pp. 5-7) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 279 – 283) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงาน 5) ความรับผิดชอบต่องาน

1.1.3 ปัจจัยด้านนักเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้เรียนกับการบริหารงานวิชาการ จากหลักการ แนวคิดและผลงานวิจัย ได้จำนวน 2 ด้าน ได้แก่

1) เจตคติในการเรียน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (พงศัวัชร พงศ์กันทา 2551, หน้า 60; ัญญติยาภรณ์ หยกอุบล , 2555, หน้า 4; วราภรณ์ ลวงสวาส, 2561, หน้า 5)

1.2 การบริหารงานวิชาการ จากการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้/ภารกิจของการบริหารงาน วิชาการ 9 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 9) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 279 คน จาก โรงเรียนทั้งหมด 14 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 , pp. 607-610) ได้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 162 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

### ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ได้แก่
  - 1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
  - 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
  - 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
  - 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
  - 2.1 การได้รับความสำเร็จ
  - 2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
  - 2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
  - 2.4 ลักษณะของงาน

## 2.5 ความรับผิดชอบต่องาน

### 3. ปัจจัยด้านนักเรียน

#### 3.1 เจตคติในการเรียน

#### 3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

**ตัวแปรตาม** คือ การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 ได้จากการสังเคราะห์ โดยผู้วิจัย จำนวน 9 ด้าน ประกอบไปด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
4. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
9. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. การบริหารงานวิชาการ** หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทของสถานศึกษาเพื่อสนับสนุน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานสูงสุด เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ตลอดทั้งสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น โดยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

**1.1 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา** หมายถึง การจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามยุคปัจจุบัน อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน

**1.2 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา** หมายถึง หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ของครู ผ่านวิธีการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้

ผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกห้องเรียน

**1.3 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้** หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูมีหน้าที่ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิด การลงมือปฏิบัติ แก้ปัญหา และสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

**1.4 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน** หมายถึง กระบวนการกำหนดและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินความสามารถของผู้เรียน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดเน้นการประเมินตามสภาพจริง และเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่าได้ดำเนินการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนจากสถาบันหรือสถานศึกษาอื่น

**1.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา** หมายถึง แนวทางกระบวนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งแก้ไข ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมาย

**1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้** หมายถึง การพัฒนาสถานที่หรือสิ่งต่างๆรอบตัวผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการนำไปใช้ในทางที่เหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนในการออกแบบและวางแผนการทำแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียนในโรงเรียน และรวมไปถึงการได้รับแรงสนับสนุนจากภายนอก ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้สนับสนุนต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้แหล่งการเรียนรู้มีประโยชน์ต่อไปจากรุ่นสู่รุ่น

**1.7 การนิเทศการศึกษา** หมายถึง กระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครู โดยผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบปัญหา ระบุปัญหาที่จะต้องรีบแก้ไข ปรับปรุงก่อนหลังแล้วจึงวางแผนที่จะดำเนินการโดยหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ต่อจากนั้นก็ดำเนินการตามแนวขั้นตอนตามลำดับจนถึงขั้นการประเมินผลการทำงานแล้วจึงนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

**1.8 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา** หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้ปกครองและ

ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน และสามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ ว่าสามารถนำผู้เรียนไปสู่มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้หรือไม่ และนำผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนากิจกรรม/โครงการที่จัดทำขึ้นบนฐานความเป็นจริงและสำเร็จผลในเวลาอันเหมาะสม

**1.9 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี** หมายถึง หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้เรียนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

**2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากกระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม การกระตุ้นศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์การและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ประกอบด้วย

**2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

**2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ

**2.3 การกระตุ้นทางปัญญา** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีระบบ สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

**2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาตามความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกล้าแสดงออก รู้จักแสดงความคิดเห็นและกล้าที่จะลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

**3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้มีแรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการ

กระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีดังนี้

**3.1 การได้รับความสำเร็จ** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานตามที่วางแผนไว้ได้อย่างประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจกับผลงานที่ตนเองกระทำ และมีกำลังใจที่จะกระทำงานอื่นๆได้

**3.2 การได้รับความยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน จากการได้รับการยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของตนเอง

**3.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/ขั้น ในการทำงานให้สูงขึ้น อีกทั้งการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ การเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของตนเอง

**3.4 ลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดต้องทำให้บุคคลรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสำคัญจะทำให้บุคคลได้แสดงศักยภาพการทำงาน ได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

**3.5 ความรับผิดชอบต่องาน** หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายงานและมีอำนาจในงานนั้นอย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมใกล้ชิดมากเกินไปจนรู้สึกอึดอัดหรือทำให้รู้สึกขาดอิสระในการทำงาน

**4. ปัจจัยด้านนักเรียน** หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้การบริหารงานด้านวิชาการเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย

**4.1 เจตคติในการเรียน** หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดของนักเรียนที่มีพฤติกรรมตอบสนองต่อการเรียนในกระบวนการวิชานั้นๆ ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ

**4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีการวางแผน ปฏิบัติตนตามที่วางแผนไว้ด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีความทะเยอทะยาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำกิจกรรมต่างๆเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ

**5. กลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จำนวน 14 โรงเรียน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1
2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ตามที่รัฐบาล โดยท่านนายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญการศึกษาและการเรียนรู้ โดยนับเข้ามาบริหารประเทศวจนปัจจุบัน ได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ในอันที่จะมุ่งสร้างโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งมีเจตนารมณ์และมุ่งมั่นให้การศึกษาเป็นฐานในการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ขับเคลื่อนงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล และกระทรวงศึกษาธิการ มาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป้าหมายคือ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสทางการศึกษา ยกกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินงานผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม การอ่านออกเขียนได้ การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนประชารัฐ เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1, หน้า 5)

กลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความตระหนักดีว่า การน่านโยบายดังกล่าวข้างต้น ผู้การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้อง

ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายในพื้นที่ ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2563 กลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาจะยกระดับคุณภาพ การศึกษาโดยใช้ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นฐานการกำหนด มาตรการ แนวทางการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้าน โอกาส ด้านคุณภาพและด้านประสิทธิภาพทาง การศึกษา ประกอบกับการดำเนินงานต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ เป้าหมายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิจกรรมการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

**ภารกิจเกี่ยวกับการจัดการและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน** โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาให้ สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งอ้างอิงจากนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการ ศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน บ้านฉางพัฒนา

3. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

4. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน

5. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน

6. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน

7. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครอง ท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา

8. ดำเนินการและประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในกลุ่ม โรงเรียน

9. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

10. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา กำหนดให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีสมวัยทุกด้าน โดย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุมถึงพหุ ปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย มีเป้าหมายให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตาม

มาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบและมีจิตสาธารณะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ดังนี้

### 1. ด้านความปลอดภัย

พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

### 2. ด้านโอกาส

2.1 สนับสนุนให้เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน มีพัฒนาการที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัย

2.2 ดำเนินการให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน วารากฐานการศึกษาเพื่ออาชีพ สามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อการศึกษาต่อและประกอบอาชีพตรงตามศักยภาพและความถนัดของตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.3 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อป้องกันไม่ให้ออกจากระบบการศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม

2.4 ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### 3. ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่น

การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัล และภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเลือกศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ

3.3 ปรับปรุงหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแต่ละระดับ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สร้างสมดุลทุกด้าน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาหุปัญญา พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลผู้เรียนทุกระดับ

3.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู

#### 4. ด้านประสิทธิภาพ

4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

4.2 พัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาสี่มุมเมือง โรงเรียนคุณภาพของชุมชน โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนที่สามารถดำรงได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

4.3 บริหารจัดการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีจำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 น้อยกว่า 20 คน ให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายตรงเรียนคุณภาพของชุมชน

4.4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ และสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ลักษณะพิเศษ

4.5 สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.6 เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

1. สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา บริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยประธานกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียน ทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ที่เกี่ยวข้อง

1.2 กลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา บริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานงานอ้างอิงจากเขตพื้นที่การศึกษา

1.3 กลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา พัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตามตรวจสอบ การบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

1.4 กลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา เชิดชูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลงอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1 สถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 สถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า กลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จำนวน 14 โรงเรียน

### การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

#### ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการที่ถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญของการบริหารการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับทุกงานในสถานศึกษา ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน

ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอดังนี้

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2546, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ หลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน การจัด สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดผลประเมินผลการประกันคุณภาพรวมถึงการจัดบรรยากาศเพื่อ ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กมล ภู่งประเสริฐ (2547, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดในหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจหมายถึงการบริหารที่ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของ โรงเรียน

ชนแดน สมบุตร (2549, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการจัดกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดเพื่อสนับสนุนปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุดเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนและให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหาร สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่าง ราบรื่น เปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจ

หนึ่งฤทัย หาธรรม (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การปรับปรุงแก้ไขเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนเป็นไปตาม กรอบหลักสูตรแกนกลาง และในขณะเดียวกันก็สนองความต้องการ ความสนใจและศักยภาพของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งทำ ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน และให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทของ สถานศึกษาเพื่อสนับสนุน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีคุณภาพ

และมีมาตรฐานสูงสุด เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ตลอดทั้งสนองความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น โดยพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

### หลักการและกระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีขอบข่ายค่อนข้างกว้างขวาง หลักการบริหารจะแบ่งเป็นขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ซুমส์คี้ อินทร์รักษ์ (2546, หน้า 37-39) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Planning) เป็นขั้นเตรียมการ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ สภาพปัญหา และความต้องการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปรวมทั้งวิเคราะห์ความเป็นไปได้ แล้วจึงหาทางเลือกที่ดีที่สุด กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ จัดแผนงาน โครงการ จัดกิจกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติ การวางแผนงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ต่างๆ การวิเคราะห์จุดเด่นหรือจุดแข็ง หาจุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนา การวิเคราะห์โอกาสและการจัดการเชิงรุก รวมทั้งสิ่งที่ยังเป็นอุปสรรคต่างๆ
2. ขั้นการจัดองค์การ (Organizing) ในสายงานวิชาการมีการจัดองค์การและระบบโครงสร้างโดยที่ผู้บริหารมอบความรับผิดชอบให้กับผู้ช่วยหรือรองผู้บริหารให้ทำหน้าที่งานวิชาการ และแบ่งงานไปตามลักษณะงานในแต่ละกลุ่มวิชา หมวดวิชา อย่างไรก็ตามการบริหารงานวิชาการจะต้องมีคณะกรรมการหรือสภาวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยงานภายในดูแลควบคุม ส่งเสริม ให้การปฏิบัติงานวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการบริหารวิชาการจำเป็นต้องจัดฝ่ายรับผิดชอบแต่ละงานอย่างชัดเจน ได้แก่ 1) ฝ่ายทะเบียนและประเมินผล ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการรับนักเรียน จัดทำทะเบียนผลการเรียนจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา ฝ่ายหลักสูตรและการสอน เกี่ยวข้องกับการจัดตารางสอน จัดชั้นเรียน ห้องเรียน จัดครูประจำวิชา ครูประจำชั้น จัดเอกสารและคู่มือหรือหนังสือประกอบการสอน 2) ฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์การศึกษาเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อและอุปกรณ์ บริการเครื่องมือและเทคโนโลยี ห้องปฏิบัติการต่างๆ ตามลักษณะวิชา 3) ฝ่ายนิเทศงานวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการประชุม อบรม สัมมนา จัดระบบควบคุมมาตรฐานและประเมินผล 4) ฝ่ายส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดบริการห้องสมุด ศูนย์สารสนเทศ ศูนย์วิจัยและพัฒนาศึกษา
3. ขั้นจัดดำเนินการ (Processing) เป็นขั้นดำเนินงานตามแผนและโครงการหรือกิจกรรมที่วางไว้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในขั้นของการวางแผนและการจัดองค์การ

ผู้บริหารมีหน้าที่คอยกำกับ ให้คำปรึกษา ติดตามประเมิน ให้ขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ และผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศภายในตามกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผลผลิตอีกด้วย

4. ชั้นนิเทศภายใน (Supervising) ในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการนิเทศภายใน ซึ่งผู้บริหารต้องควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล พร้อมทั้งให้ขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทำกิจกรรมร่วมกับครูผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติการนิเทศภายในมีความหมายรวมถึงการนิเทศเรื่องหลักสูตรและการสอนโดยการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น และเป้าหมายที่ต้องการคือคุณภาพของผลผลิตดังนั้นกระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การค้นหาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ (Need assessment) การเลือกและกำหนดทางเลือก (Alternation forecasting) การใช้ข้อมูลข่าวสาร (Information) การ

ปฏิบัติตามแผน (Doing) การประเมินผล (Evaluation) และการให้ขวัญกำลังใจ (Reinforcement)

5. ชั้นการประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตรวจสอบความก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนางานวิชาการเป็นระยะๆ เป็นการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่ามีปัญหา มีความสำเร็จหรือไม่ มีอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องแก้ไข ควรดำเนินการปรับปรุงอย่างไร โดยการประเมินทั้งตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต และสภาพบริบททั่วไป เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

อาจกล่าวได้ว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาส่วนใหญ่จะใช้วงจรการบริหารคุณภาพ PDCA (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น. 12-13) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบประเมินผล (Check) และการปรับปรุง/นำไปใช้ (Action) ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในฐานะของแกนนำที่จะทำให้กระบวนการบริหารนี้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นตอน PDCA มีดังนี้

1. ขั้นวางแผน ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบความต้องการหรือความคาดหวังของผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา และชุมชนที่มีต่อสถานศึกษาและศึกษามาตรฐานการศึกษาของชาติ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งศึกษาถึงศักยภาพของสถานศึกษาก่อนที่จะร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา จากนั้นร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย และกำหนด

เป็นภารกิจของสถานศึกษาแล้วจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษาในระยะยาว คือ ธรรมนูญสถานศึกษา หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาระยะสั้น คือ แผนปฏิบัติการประจำปี โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ลงนาม และรับรอง แผนการดำเนินการที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

2. ขั้นปฏิบัติตามแผน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน ควบคุม กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรภายใน สถานศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน และรับผิดชอบแผนงานและโครงการให้ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในบางแผน/โครงการผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการเอง ถ้า เป็นโครงการ/แผนงานเกี่ยวกับด้านบริหารและด้านบุคลากร

3. ขั้นตรวจสอบและประเมินผล เมื่อบุคลากรภายในสถานศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการ เรียนการสอน และการจัดกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการ ได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนแล้ว ให้ ผู้บริหารเป็นผู้คอยตรวจสอบติดตามตลอดเวลา ตั้งแต่เริ่มโครงการ ระหว่างโครงการ และสิ้นสุด โครงการหรือให้ผู้แทนเป็นผู้ตรวจสอบการประเมินตนเองของบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละ กิจกรรม/โครงการ โดยผู้บริหารมีบทบาทเป็นแกนนำสำคัญตั้งแต่การกำหนดบทบาทหน้าที่และ ผู้รับผิดชอบ การกำหนดกรอบการประเมินตนเอง การสร้างเครื่องมือในการประเมิน การดำเนินการ ประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการเขียนรายงานการประเมินตนเอง โดยผู้บริหารอาจจะแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อเขียนรายงานการประเมินตนเองด้วยก็ได้

4. ขั้นปรับปรุง/การนำไปใช้ เมื่อสถานศึกษาได้ประเมินตนเองแล้ว ผู้บริหารจะต้องนำ ผลการประเมินตนเองไปใช้ในการวางแผน/กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ ในปีการศึกษา ต่อไปหรือนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแผนงาน/โครงการในปี การศึกษานั้นให้ประสบความสำเร็จต่อไป การบริหารงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ถึงแม้ว่า จะมีผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการทำงานด้านนี้อยู่แล้วก็ไม่ใช่ว่าผู้บริหารจะวางมือโดยสิ้นเชิง ในทาง กลับกันผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีความตื่นตัวในการบริหารงานวิชาการ ต้องมีความรู้ ความ เข้าใจเรื่องงานวิชาการตลอดจนเข้าใจความสำคัญ วัตถุประสงค์ ขอบข่ายและกระบวนการ บริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เพื่อเป็นผู้นำให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามที่ทราบแล้วว่า การบริหารงานอะไรก็ตามจะประกอบด้วยกลุ่มบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรและ กระบวนการที่เหมาะสม กระบวนการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมสำหรับงานบริหาร โรงเรียน

ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความจริงที่กำลังเป็นอยู่ หรือดำเนินการอยู่ในขณะนั้น  
สภาพปัญหา หมายถึง สภาพความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน หรือผลที่ปรากฏหรือสิ่งที่ต้องการให้เป็นความต้องการ หมายถึง แนวโน้มที่จะให้ถึงจุดหมายที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการศึกษาทั้ง 3 อย่างในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนอาจศึกษาจาก

1. ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยอดรวมแสดงผลการสอบรายปี รายภาค สถิติการมาเรียนของนักเรียน จำนวนและอัตราการเข้าชั้นของนักเรียน สื่อการเรียนการสอนประจำห้องเรียน จำนวนและประเภทของสื่อในห้องสมุด การนิเทศภายใน การสอนซ่อมเสริม โครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมงานวิชาการในโรงเรียน เป็นต้น

2. ศึกษาจากข้อมูลที่ถือเป็นข้อกำหนดที่ต้องยึดถือเป็นแนวทาง เช่น แผนการศึกษาชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตร เอกสารหลักสูตร หนังสือ แบบเรียน ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเรื่องการประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร นโยบายกรมและกระทรวงมหาดของคณะรัฐมนตรี นอกจากนี้วิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการมีวิธีการศึกษาได้ ดังนี้

2.1 ศึกษาโดยวิธีประเมินความต้องการ (Needs assessment) มีขั้นตอนการศึกษา คือสำรวจสิ่งที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบให้แน่ชัดว่า ปัญหาคืออะไร มาตรฐาน และคุณค่าว่าสิ่งนั้นควรเป็นเช่นไร และบันทึกรายการของความต้องการที่แตกต่างกันของสิ่งนั้นๆ

2.2 ศึกษาโดยวิธีวิจัย (Research) ซึ่งเป็นกระบวนการเสาะแสวงหาความรู้จากปัญหาที่ชัดเจนอย่างมีระบบโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการวางแผน การวางแผนการประเมินผล การดำเนินงานตามแผน

2.3 ศึกษาโดยการใช้สื่อและเครื่องมือต่างๆ เช่น เครื่องมือประเมินคุณภาพการศึกษาที่หน่วยงานจัดทำขึ้น

2.4 ศึกษาโดยการสัมมนาเพื่อค้นหาปัญหา เช่น การสัมมนาครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การวางแผนล่วงหน้าอย่างมีระบบรอบคอบ มีขั้นตอน ย่อมทำให้งานนั้นๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องยึดการวางแผนเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานเมื่อได้เตรียมการแล้ว ผู้บริหารควรจัดให้มีการวางแผนปฏิบัติงาน ดังนี้

1. จัดทำแผนงานและโครงการวิชาการประจำปี เพื่อให้การวางแผนล่วงหน้าไปด้วยดี ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตั้งแต่เบื้องต้น เพื่อทุกคนจะได้มีความสำนึกในความเป็นเจ้าของหน่วยงาน และจะได้ให้ความร่วมมือด้วยดี เมื่อจัดทำแผนงานเสร็จแล้วก็จัดทำโครงการสนับสนุนแผนงานวิชาการให้ครอบคลุมภาระงานต่อไปนี้

- 1.1 มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและแผนงานวิชาการในโรงเรียนร่วมกัน
- 1.2 มีการจัดหาและส่งเสริมการใช้สื่อการสอน
- 1.3 มีการวางแผนการสอน
- 1.4 มีการจัดกลุ่มนักเรียน
- 1.5 มีการนิเทศการสอน
- 1.6 จัดกิจกรรมห้องสมุดโรงเรียน
- 1.7 มีการวัดผลและประเมินผล
- 1.8 ร่วมกันพัฒนาการและส่งเสริมนักเรียนอัจฉริยะภาพ
- 1.9 มีการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
- 1.10 จัดให้มีการรายงานผลการเรียน

อย่างไรก็ดี โรงเรียนจะมีโครงการ กิจกรรมในแผนงานวิชาการมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ ตลอดจนนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน

2. จัดทำปฏิทินงานในรอบปีการศึกษาหนึ่งๆ มีกิจกรรมหลายอย่างที่โรงเรียนต้องปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารต้องจัดให้มีปฏิทินการปฏิบัติงานให้ชัดเจนว่า วันใด เดือนใด จะประกอบกิจกรรมใดๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องเตือนความจำของผู้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา

3. มีการจัดทำแผนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรจะควบคุม ติดตามการปฏิบัติการสอนของครูให้เป็นไปตามเนื้อหา และกำหนดเวลาที่ระบุในคู่มือ และแผนการสอน

4. มีการจัดตารางสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบให้ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และคณะทำงานเป็นผู้จัดทำตารางสอน โดยผู้บริหารควบคุมดูแลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดทำตารางสอน

5. การจัดครูเข้าสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงความต้องการ และความถนัดของครู เช่น ครูสอน ป.1 ควรเป็นผู้ที่เข้าใจเด็กวัยนี้เป็นอย่างดี รู้ความต้องการ และความสามารถของนักเรียนเป็นอย่างดี

6. การจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัด

นักเรียนเข้าชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนในชั้นนี้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามแผนงานวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. มีการตรวจการเตรียมการสอนหรือบันทึกการสอน
2. จัดให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงตามเวลา
3. ให้มีการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศให้ครูดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนการสอนหรือคู่มือครู
4. จัดครูเข้าสอนแทนในกรณีที่ครูไม่มาปฏิบัติการสอน
5. ควบคุม ดูแลให้ครูจัดการสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อน และส่งเสริมนักเรียนที่อัจฉริยะทางด้านต่างๆ
6. สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
7. ควบคุม ติดตามให้ครูรับผิดชอบงานและ โครงการ กิจกรรมสนับสนุนงานวิชาการให้เป็นไปตามปฏิทินปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล การประเมินผลการบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะทำให้ทราบว่า การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป ในเรื่องการประเมินผลงานวิชาการผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนของนักเรียน มีแนวปฏิบัติ ดังนี้
  - 1.1 จัดหาเครื่องมือประเมินผลทุกชนิดเพื่อให้ครูสะดวกในการใช้
  - 1.2 ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนของนักเรียนสม่ำเสมอเพื่อมุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสำคัญ
  - 1.3 รับฟังปัญหาในการประเมินผลการเรียนเพื่อจะได้แนะนำช่วยเหลือ และให้การนิเทศในลักษณะต่างๆ
  - 1.4 จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนเพื่อให้ครูใช้ซ่อมเสริมแก่นักเรียน
  - 1.5 ประสานสัมพันธ์กับทางผู้ปกครองนักเรียน เพื่อรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน และเพื่อหาทางร่วมมือกันพัฒนาเด็ก
  - 1.6 ประเมินผลความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียนแล้วนำผลมาเปรียบเทียบกับปีก่อน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

## 2. จัดให้มีการประเมินผลโครงการด้านวิชาการของโรงเรียน ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมการจัดทำโครงการวิชาการของโรงเรียน
- 2.2 พิจารณาและประเมินความสำคัญของโครงการร่วมกับครู
- 2.3 ติดตามและช่วยเหลือการดำเนินงานตามโครงการ
- 2.4 ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามโครงการ
- 2.5 เป็นผู้ประเมินหรือแต่งตั้งคณะทำงานประเมินผลโครงการ
- 2.6 เป็นผู้ตรวจสอบและตัดสินใจในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 2.7 มีการเผยแพร่ผลที่ได้จากโครงการ

## 3. ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 3.1 สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู
- 3.2 ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูโดยวิธีการต่างๆ เช่น สังเกตความก้าวหน้าของเด็ก ตรวจสอบบันทึกผลการปฏิบัติงานของนักเรียนหรือรายงานของครู เป็นต้น
- 3.3 รับฟังข้อมูลจากผู้ปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
- 3.4 จัดประชุมประเมินผลงานของครู
- 3.5 สรุปผลการประเมินการทำงานโครงการวิชาการที่ได้รับมอบหมาย
- 3.6 ทำการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน โดยสรุปกระบวนการบริหารงานวิชาการ เป็นระบบการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ซึ่งทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญและมีส่วนร่วม ในทุกขั้นตอนตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด การติดตามประเมินผล และการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักตามกระบวนการ PDCA คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบประเมินผล (Check) และการปรับปรุง/นำไปใช้ (Action)

### ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆ แม้จะมีความสำคัญ เช่นเดียวกันแต่ก็เป็นเพียงงานที่สนับสนุนให้งานวิชาการนั้นดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น นักวิชาการจึงให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัด โปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้อง โดยตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

ชุมศักดิ์ อินทร์รัชย์ (2546, หน้า 2) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานหลักและมีความสำคัญยิ่งที่กำหนดบทบาทและภารกิจของหน่วยงานหรือสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทางไม่ก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่และผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้ว่างานใดเป็นงานหลักหรืองานสนับสนุน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 33) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้การกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 38-39) กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะการเรียนการสอนเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆ ในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นงานเสริมหรืองานสนับสนุนงานวิชาการ งานวิชาการในสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทสามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้ด้วยความเอาใจใส่ดูแลของผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหากจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งกระทำแทนนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เพราะบุคคลที่มอบหมายไปนั้นเขาไม่มีอำนาจโดยตรงในการให้คำแนะนำหรือให้โทษแก่ผู้สอน โดยหลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจที่จะใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันสมัยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของตนให้บรรลุความสำเร็จในด้านวิชาการต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัด โปรแกรมการศึกษา และการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจส่วนที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทนต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

มิลเลอร์ (Miller, 1965, p. 175) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน ได้แก่ การจัดโปรแกรมการเรียนและการปฏิบัติตามโปรแกรม ตลอดจนการวัดผล เพื่อที่จะได้ติดตามการเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการเรียนการสอนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี นั้นเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะละเลยไม่ได้

บริดลีย์ (Bradley, 1983, p. 21) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันนี้เน้นให้ครูมีทักษะและความชำนาญทางการสอน เพราะฉะนั้นงานวิชาการที่เกี่ยวข้องโดยตรงจึงเป็นงานสำคัญ ส่วนงานธุรการอื่นๆ ถือเป็นงานอันดับรอง

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารกิจกรรมต่างๆทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็งานหลักสูตร หรืองานจัดการเรียนการสอน งานวัดผลประเมินผล งานทุกงานของงานวิชาการล้วนมีความสำคัญกับสถานศึกษา ดังนั้นจึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญ แต่ก็ยังต้องมีงานอื่นสนับสนุนด้วย สถานศึกษาจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้

### ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา จึงได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

กมล ภู่งประเสริฐ (2544, หน้า 9-18) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา

5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2547, หน้า 72) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริการงานวิชาการไว้ 8 ด้าน

ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนาการเรียนรู้
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการศึกษา
4. ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 7) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการไว้ ดังนี้

1. การวางแผนงานด้านวิชาการ
2. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
4. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3) ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ได้แก่

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงาน ดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบของงานตามภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดการรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน จึงต้องมีการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอน เป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษาและความต้องการของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ

เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของ สังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียนนักศึกษา รู้จัก นำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียน ได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและ อาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียน ได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและ การส่งเสริมการจัดหลักสูตร และ โปรแกรมการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษานักเรียนนักศึกษา เน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวบรวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นแหล่งวิชาการ ให้นักเรียนนักศึกษา ได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการ ความสำคัญของงานวิชาการ และขอบข่ายของ การบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์ขอบข่ายของการบริหารงาน วิชาการภายในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และสรุปเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานวิชาการ

ตัวชี้วัด	ผู้วิจัย							สรุป
	อัครายุทธ ศรีใจอินทร์ (2552)	อัญจรา ยุทธภมมตรี (2554)	อารี ภูมิพันธ์ (2555)	โชคก ปัญญาวารานันท์ (2556)	ปวีณา เหล่าลาด (2557)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	ปิยะพร เตียวอินทร์ (2562)	
1. การวางแผนงานด้านวิชาการ		✓	✓					2
2. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น			✓					1
3. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา		✓		✓		✓	✓	4
5. การพัฒนากระบวนการการเรียนรู้	✓		✓		✓		✓	7
6. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา		✓	✓		✓	✓	✓	5
8. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้			✓	✓		✓		3
9. การนิเทศการศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
10. การแนะแนว		✓	✓	✓	✓			4
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	✓		✓	✓		✓	✓	5
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ			✓					1

ตัวชี้วัด	ผู้วิจัย							สรุป
	อัครายุทธ ศรีใจอินทร์ (2552)	อัจฉรา ยุทธธมมนศิริ (2554)	อารี ภูมิพันธุ์ (2555)	โชค บัญญาวรานันท์ (2556)	ปริมา เหล่าลาด (2557)	จตุรภัทร ประทุม (2559)	ปิยะพร เตียวอินทร์ (2562)	
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	✓	✓						2
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา		✓	✓					2
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา				✓				1
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา			✓					1
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓	✓	6

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานวิชาการจากการแจกแจงความถี่ข้างต้น สรุปได้ว่า ข้อบ่งชี้งานวิชาการที่สำคัญต่อแนวทางปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่ง กำหนดข้อบ่งชี้การบริหารงานวิชาการแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดข้อบ่งชี้งานวิชาการเพื่อกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน โรงเรียน และชุมชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้คำนึงถึงการบริหารงานวิชาการที่มีความเกี่ยวข้องและมีความสำคัญ โดยใช้ความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ซึ่งการบริหารงานวิชาการประกอบไปด้วย 9 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการ

สอนในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงนำมาศึกษาทั้ง 9 ด้าน (อัครายุทธ ศรีใจอินทร์, 2552, หน้า 8; อัจฉรา ยุทธมนตรี, 2554, หน้า 10; อารี ภูมิพันธุ์, 2555, หน้า 9; โชคก ปัญญาวรานันท์, 2556, หน้า 8; ปวีณา เหล่าลาด, 2557, หน้า 5; จตุรภัทร ประทุม, 2559, หน้า 34-35; ปิยะพร เขียวอินทร์, 2562, หน้า 7) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

หลักสูตร เปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ และทุกระดับ เป็นข้อกำหนดและแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและประเทศชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในด้านการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในทางนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ จึงได้มีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาเป็นผู้จัดทำสาระหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นใช้เอง โดยมีรูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับหลักสูตรของสถานศึกษานั้นๆ

#### ความหมายของหลักสูตร

พิสนุ ฟองศรี (2550, หน้า 134-135) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง การวางแผนหรือจัดระบบทางการศึกษาเกี่ยวกับประมวลวิชา ประสบการณ์ต่างๆ การจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางใช้สำหรับการปฏิบัติให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะต่างๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

รุ่งชัชดาพร เวหาชาติ (2551, หน้า 40) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มุ่งให้ผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 43) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ ทั้งกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนได้บรรลุไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาแต่ละระดับ แต่ละประเภท

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักสูตร คือ การวางแผนทางการศึกษาที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางวิชาการและ กิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับประมวลวิชา รวมถึงการจัดการเรียนการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### การพัฒนาหลักสูตร

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 29-34) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการในการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่และปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ดียิ่งขึ้น ความจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม แนวความคิดและผลงานวิจัยทางด้าน จิตวิทยา ความก้าวหน้าทางวิชาการและบทบาทของสถาบันการศึกษา และการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองในสังคมปัจจุบัน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 43) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความพยายาม ของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ได้ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการเรียน การสอนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ทั้งปัจจุบันและในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 41) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นเรื่องที่ต้องการ การตัดสินใจในหลายขั้นตอน ตั้งแต่การตั้งวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหาให้ตรงและครอบคลุม ชนิดของประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ และท้ายที่สุด คือ วิธีการประเมินผลของการเรียนรู้นั้น การตัดสินใจควรจะเป็นคณะกรรมการและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร มีการจัดทำอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของความเที่ยงตรง

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 37) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการจัดทำหลักสูตร ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละคน โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการปรับปรุงหลักสูตร ต้องสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ทั้งวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน มีแนวทางในการประเมินผลการจัดการเรียน การสอนอย่างชัดเจน โดยการพัฒนาหลักสูตรนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องทั้ง โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามยุคปัจจุบัน อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน โรงเรียนและภายนอกโรงเรียน

## 2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นับได้ว่าเป็นหน้าที่หลักของครูที่นำหลักสูตรของสถานศึกษาไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนทุกปี เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องและตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด โดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2550, หน้า 346) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ประสบผลสำเร็จต้องมีรูปแบบที่หลากหลายและขึ้นอยู่กับสภาพ โอกาสและสภาพแวดล้อมต่างๆว่าสามารถเอื้อหรือพร้อมที่จะนำวิธีการหรือจัดรูปแบบในการจัดดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพกับตัวผู้เรียนอย่างสูงสุด และที่สำคัญการจัดกระบวนการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงตัวบุคคลด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 69-70) กล่าวว่า การสอนเป็นภาระและหน้าที่หลักของครูไม่ว่าจะเป็นการสอนในระดับใด การสอนเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน นอกจากเป็นการให้วิชาความรู้ ยังเป็นการฝึกประสบการณ์ให้กับผู้เรียนด้วย ขั้นตอนในการสอนมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการสอน ระหว่างสอน และประเมินผล ซึ่งทฤษฎีการสอนจะช่วยให้ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับการสอน ได้ดีขึ้น วิธีการสอนมีหลายวิธี แต่ละวิธีจะมีข้อดีและข้อจำกัด ครูควรใช้หลาย ๆ วิธีผสมผสานกัน โดยคำนึงถึงดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของเรื่องที่สอน การเลือกวิธีสอนต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. วิธีสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน เช่น เนื้อหาที่เป็นหลักการ ทฤษฎี สามารถใช้การสอนโดยการบรรยาย แต่ถ้าเป็นงานที่ต้องการฝึกทักษะ ควรใช้วิธีฝึกทักษะปฏิบัติหรืออาจจะใช้ทั้งการบรรยายและฝึกทักษะปฏิบัติควบคู่กันไป
3. วิธีสอนควรเหมาะสมกับความถนัดของผู้สอน เป็นความถนัดของผู้สอนที่จะสอนด้วยวิธีการสอนแบบนั้น

4. วิธีสอนเหมาะกับชั่วโมงสอนในหลักสูตร ข้อจำกัดของเวลาเป็นตัวกำหนดวิธีสอน
5. วิธีสอนเหมาะกับจำนวนผู้เรียน และขนาดห้องเรียน การสอนแบบบรรยายสามารถสอนผู้เรียนได้มากกว่าการอภิปราย
6. วิธีสอนเหมาะกับผู้เรียน เช่น ความรู้เดิม ความสนใจ เป็นข้อพิจารณาในการเลือกวิธีสอน

โชค ปัญญาวารานันท์ (2556, หน้า 109) กล่าวว่า การเรียนการสอน เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ปฏิบัติได้จริง โดยเน้นการอ่าน การเขียน การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดด้วยกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน แล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนการสอนอย่างต่อเนื่อง

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 40) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและครูพยายามจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมและหลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรให้มากที่สุด

ปิยะพร เกียวอินทร์ (2562, หน้า 39) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ของครูด้วยวิธีหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ของครู ผ่านวิธีการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกห้องเรียน

### 3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักและสำคัญของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสิ่งสำคัญไม่ได้อยู่ที่เนื้อหาที่จะใช้สอน แต่อยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ ต้องมีความหลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ การประกอบอาชีพ และการศึกษาดตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4) จะเห็นได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ประสบผลสำเร็จ ต้องมีรูปแบบที่หลากหลาย และขึ้นอยู่กับโอกาสและสภาพแวดล้อมต่างๆ ว่าสามารถเอื้อหรือพร้อมที่จะนำวิธีการหรือจัดรูปแบบในการจัดการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพกับตัวผู้เรียนอย่างสูงสุด

จันทร์านิ สงวนนาม (2545 อ้างถึงใน อินทอร โควังชัย, 2554, หน้า 53) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หรือที่เรียกว่า ปฏิรูปการเรียนรู้ ในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการเรียนของผู้เรียนและวิธีการสอนของครู ซึ่งครูจะต้องสอนโดนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ควบคุมดูแล เป็นการฝึกปฏิบัติให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักคิด วิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ การจัดการเรียนการสอนตามแนวของหลักสูตรใหม่จึงน่าจะมีหลักการและแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. เน้นการสอนตามสภาพจริง
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นได้จากข้อมูลที่มี
3. นักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ครูเป็นเพียงแหล่งข้อมูลหนึ่งจากหลาย ๆ แหล่ง และเป็นผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน
4. เน้นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับหลักการและทฤษฎี
5. เน้นวิธีการสอนจากการเรียนรู้หลาย ๆ รูปแบบ
6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดมากกว่าการค้นหาคำตอบเพียงคำตอบเดียว
7. ถือว่ากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญมากกว่าเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่

8. ใช้กระบวนการกลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกันและเรียนรู้ด้วยตนเอง

อัครายุทธ ศรีใจอินทร์ (2552, หน้า 69) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นขอบข่ายของงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคและวิธีการสอน การนิเทศภายในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแนะแนว และการพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562, หน้า 44) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมในแต่

ละรายวิชาให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เน้นการจัดกิจกรรมที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมกระบวนการคิดในด้านต่าง ๆ ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูมีหน้าที่ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิด การลงมือปฏิบัติ แก้ปัญหา และสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

#### 4. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

การวัดผล การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมทางวิชาการที่จะทำให้ทราบว่าการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามความมุ่งหมายตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 176) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวัด มาพิจารณาตัดสินอย่างเป็นระบบและครอบคลุมเพื่อหาข้อสรุปด้วยคุณธรรม ส่วนการวัดผล หมายถึง การค้นหาคุณลักษณะของบุคคลหรือสิ่งของต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือวัดอย่างใดอย่างหนึ่งตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตามหน่วยวัดของเครื่องมือนั้น ๆ ดังนั้น การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน จึงเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้สอนว่าผลงาน คือ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีพฤติกรรมเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่ อย่างไร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 166-167) กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดและประเมินผล ว่าเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูอาจารย์ ทำให้ครูอาจารย์ทราบว่าผลการสอนของตนเองเป็นอย่างไรและจะได้แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น
2. เพื่อปรับปรุงการเรียนของนักเรียนนักศึกษา นักเรียนนักศึกษาจะได้ทราบว่าตนมีความรู้ ความเข้าใจในบทเรียนหรือไม่เพียงใด ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเอง
3. เพื่อปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา ทำให้ทราบสภาพที่แท้จริงของหลักสูตร โครงการสอน บันทึกการสอนที่นำมาสู่การปฏิบัติว่าเกิดปัญหาอย่างไร จะได้ปรับปรุงแก้ไขอย่างไร
4. เพื่อเป็นข้อมูลทางการศึกษาทั่วไป เช่น ผลการเรียนการศึกษาสำเร็จตามหลักสูตร

เป็นแนวทางในการดำเนินงานและศึกษาต่อ

5. เป็นหลักฐานด้านการศึกษาของสถานศึกษาในด้านการรับนักศึกษา ผลการเรียนรู้ และการสำเร็จตามหลักสูตร

6. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาในด้านผลการเรียน และการสำเร็จการเรียน ของผู้เรียน

อัจฉรา ยุทธมนตรี (2554, หน้า 60) กล่าวว่า การวัดและการประเมินผล เป็นหน้าที่สำคัญ ของผู้สอน เพราะการวัดและการประเมินผลจะเป็นวิธีการที่ประเมินความรู้ความสามารถของผู้เรียน ตลอดจนใช้เป็นวิธีการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้สอนว่าได้ดำเนินการสอนให้เป็นไป ตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ได้หรือไม่

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 51-52) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

2. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของ สถานศึกษา

3. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้ และอนุมัติผลการเรียน

4. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริม กรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่าน เกณฑ์การประเมิน

5. พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน เทียบเคียงระดับสากล

6. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการ อ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

7. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผลการเรียน รายภาค/ รายปี และตัดสินผล การเรียน

8. การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งใน ระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย คณะกรรมการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 42) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดแนวปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือ และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ การรายงานการวัดผล และประเมินผล และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการเก็บหลักฐานอย่างปลอดภัย เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ

ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562, หน้า 33) การวัดผลและประเมินผล หมายถึง การกำหนด แนวทางในการประเมินความรู้ ความสามารถของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ มีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติการวัดผลและประเมินผลของ สถานศึกษา โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่าได้ ดำเนินการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งจัดให้มีการ เทียบโอนผลการเรียนรู้จากสถานศึกษาอื่น และพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการกำหนดและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินความสามารถของผู้เรียน ให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง และเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนว่าได้ดำเนินการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ รวมทั้งจัดให้มีการเทียบโอน ผลการเรียนรู้จากสถาบันหรือสถานศึกษาอื่น

##### 5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีความสำคัญ และความจำเป็นที่ บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีความรู้เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ครูผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันได้ ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2545 อ้างถึงใน อัจฉรา ยุทธมนตรี, 2554, หน้า 51) กล่าวว่า การวิจัย เพื่อการเรียนรู้ มีความหมายที่สำคัญ คือ

1. บูรณาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้
2. การวิจัยเพื่อมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นครั้ง ๆ ไป ผลวิจัยใช้ได้เฉพาะกลุ่มที่ ทำการศึกษาเป็นการวิจัยปัญหาของเด็กในชั้นเรียนของตนเองเฉพาะชั้น
3. การทดลองความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ รวมทั้งประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ และการดัดแปลง

อุปกรณ์ประเภทอื่นมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อนามาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ของการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

อัจฉรา ยุทธมนตรี (2554, หน้า 56) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำ วิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อ และอุปกรณ์การเรียนการสอน รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงเป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างยิ่งสามารถนำไปปฏิบัติกับทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนที่สังคมให้ความสำคัญในฐานะมีบทบาทโดยตรงต่อรางวัลอนาคตของผู้เรียน เพราะการวิจัยจะเป็นแนวทางในการสร้างสังคมการศึกษาและเน้นรูปแบบการพัฒนาการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนรู้ให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สังคมกำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผล ในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนในปัญหาที่ตนสนใจ
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย
4. รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 44) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้เป็นไปตามความแตกต่างของผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น

ปิยะพร เชี่ยวอินทร์ (2562, หน้า 46) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งแก้ไข ปรับปรุง และ

พัฒนาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการจัดเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง แนวทางกระบวนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งแก้ไขปัญหา ปรับปรุง แลพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมาย

#### 6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

แหล่งการเรียนรู้ที่มีความสำคัญอย่างมาก สำหรับการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนโรงเรียนใดที่อยู่ใกล้หรือมีแหล่งการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าไปศึกษาหรือมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้บ่อยครั้ง โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ นับว่าเป็นความโชคดีของนักเรียนในโรงเรียนนั้นที่สามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้จากแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งอยู่ในบริเวณโรงเรียนหรือในบริเวณใกล้เคียงได้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 13-16) สถานศึกษาควรต้องพิจารณาและจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและใกล้เคียง
2. จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
3. จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2563, หน้า 63) ได้เน้นย้ำความหมายของแหล่งเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง แหล่งข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศและประสบการณ์ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

นรรักษ์ต์ ผืนเชียร (2563, หน้า 2) กล่าวว่า การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ เราจำเป็นต้องทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถเห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และแนวทางในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. ข้อมูล/ชุดความรู้ หมายถึง ข้อมูลและชุดความรู้ต่าง ๆ ที่นักเรียนควรได้จากการศึกษาแหล่งการเรียนรู้ ซึ่งแหล่งการเรียนรู้จะต้องสามารถรวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลและชุดความรู้ไว้ให้เป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ การเรียนรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ หรือต่อยอดสำหรับการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องที่ตัวเองได้

2. ผู้ให้ข้อมูล/ผู้ถ่ายทอด หมายถึง บุคคลที่สามารถบอกเล่าหรือถ่ายทอดข้อมูลและชุดความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นกับนักเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับนักเรียน ซึ่งผู้ที่จะให้ข้อมูลเหล่านี้ จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี และสามารถนำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ นั้น ออกมาได้ที่น่าสนใจและน่าติดตาม

3. การออกแบบและการจัดลำดับ หมายถึง ขั้นตอนในออกแบบและวางแผน วิธีการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบการเผยแพร่ หรือการนำเสนอหรือถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ให้กับผู้ที่สนใจ เช่น การลำดับเรื่องราว เหตุการณ์ที่น่าเสนอ หรือกิจกรรมสาธิต เป็นต้น

4. กิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมและกระบวนการที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การจัดกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง หรือการเรียนรู้ผ่านโลกเสมือนด้วย AR และ VR เป็นต้น

5. สื่อการเรียนรู้ หมายถึง รูปแบบของสื่อการเรียนต่าง ๆ ที่ช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยทำให้นักเรียนมีความเข้าใจในข้อมูลความรู้ที่นั้น ๆ ได้ดียิ่งขึ้น เช่น อุปกรณ์สาธิต สื่อของจริง ป้ายข้อมูล โมเดลจำลอง วัสดุทัศน รวมไปถึงเทคโนโลยีเสมือนจริงต่าง ๆ ซึ่งครูผู้สอน รวมถึงวิทยากรที่มาให้ความรู้กับนักเรียน ควรที่จะต้องเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและสัมพันธ์กับข้อมูล ซึ่งจะช่วยสร้างความน่าสนใจให้กับนักเรียนในการศึกษาแหล่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

6. สถานที่ หมายถึง สถานที่ที่เป็นที่ตั้งของแหล่งการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด แปลงเกษตร สนามกีฬา ห้องดนตรี หรือห้องครัว เป็นต้น ซึ่งควรจะมีที่ตัวอย่างชัดเจน และนักเรียนสามารถเข้า

ไปศึกษาหาความรู้ได้ นอกจากนี้ยังหมายรวมไปถึงลิงค์ที่อยู่สำหรับการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตต่าง ๆ ด้วย เช่น เว็บไซต์ต่าง ๆ หรือโพสต์ในเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นต้น

7. การบริหารจัดการ แหล่งเรียนรู้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่เป้าหมายของแหล่งเรียนรู้ ดังนั้นจึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ทั้งการวางแผนการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการคณะทำงานที่ขับเคลื่อน การจัดการงบประมาณหรือแหล่งที่มาของรายได้ เพื่อให้แหล่งการเรียนรู้นั้นมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาสถานที่หรือสิ่งต่าง ๆ รอบตัวผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการนำไปใช้ในทางที่เหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนในการออกแบบและวางแผนการทำแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียนในโรงเรียน และรวมไปถึงการได้รับแรงสนับสนุนจากภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้สนับสนุนต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้แหล่งการเรียนรู้มีประโยชน์ต่อไปจากรุ่นสู่รุ่น

#### 7. การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนในการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการทำงานของคณะครู ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนโดยมีการดำเนินการนิเทศการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 204) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมหนึ่งในหลาย ๆ กิจกรรมของการบริหารการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้สอนได้ปรับปรุงวิธีการสอนและจัดกิจกรรมอื่นควบคู่ไปด้วย เช่น กิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ กิจกรรมมนุษยสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม การนิเทศศึกษามีกิจกรรมย่อย ๆ อยู่จำนวนมาก เช่น กิจกรรมการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการอบรมครู กิจกรรมการนำครูไปทัศนศึกษาและดูงานด้านการสอน พร้อมทั้งให้ครูได้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรเมื่อหลักสูตรที่ใช้อยู่ได้รับการปรับปรุงให้เปลี่ยนแปลงไปการสอนของครูก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วย เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 223) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการ

จัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจัดมุ่งหมายของการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 52-52) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนากาบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลในการนิเทศ เป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้าเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้เรียนและตัวครูเอง
2. จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบและกระบวนการ
3. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การบวนการที่ผู้บริหารให้ความร่วมมือทางการศึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนครูทำการปรับปรุงและดำเนินการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามเป้าหมายของการศึกษา

ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562, หน้า 37) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีหน้าที่หลักในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ใช้วิธีการนิเทศที่เหมาะสมและหลากหลาย เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอและเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ การจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูโดยผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบปัญหา ระบุปัญหาที่จะต้องรีบแก้ไขปรับปรุงก่อนหลังแล้วจึงวางแผนที่จะดำเนินการ โดยหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

ต่อจากนั้นก็ดำเนินการตามแนวขั้นตอนตามลำดับจนถึงขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วจึงนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

### 8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

นักวิชาการหลายได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น. 7) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการ และดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่สถานประกอบการ ประชาชนและสังคมโดยรวมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 193) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพเป็นระบบได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง จนสร้างความมั่นใจให้กับสังคม ว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพ ผู้จบการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานตามจุดหมายของหลักสูตรและความต้องการของสังคม

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 237) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษา ต้องดำเนินงานด้านการศึกษาให้มีระบบ เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไขที่กำหนด เพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษา และยังคงพัฒนาหรือรักษาคุณภาพการศึกษาอีกด้วย ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก โดยดำเนินการไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

สุชาดา อวราชชาติ (2559, หน้า 75) งานประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้านการศึกษาให้มีระบบ เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไขที่กำหนดเพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนตามแผนงานที่ได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ และเป็นกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า โดยดำเนินการไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการประกาศกำหนด

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 46) กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการยกมาตรฐานของสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

ไว้ และสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่ หลักสูตรกำหนด โดยมีขั้นตอนที่เป็นระบบและตรวจสอบได้

ปิยะพร เทียวอินทร์ (2562, หน้า 42) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรที่กำหนด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน และสามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของ สถานศึกษาได้ ว่าสามารถนำผู้เรียนไปสู่มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้หรือไม่ และนำผลจากการ ประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนากิจกรรม/โครงการที่จัดทำขึ้นบนฐานความเป็นจริงและสำเร็จ ผลในเวลาอันเหมาะสม

### 9. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี

การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก เพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ สร้างสถานการณ์ การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและ ค่านิยมให้กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเตรียมสื่อการสอน จะช่วยให้เกิดความพร้อม ความสะดวก และความสำเร็จในการสอน มีหลักที่สำคัญ 3 ประการ คือ การเตรียมตัวครู การเตรียมนักเรียน และการเตรียมสื่อให้พร้อมก่อนนำไปใช้ ซึ่งสื่อการเรียน การสอนมีหลายประเภท ได้แก่ โสตทัศนวัสดุ เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ และกิจกรรมทัศนูปกรณ์ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2551, หน้า 130; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 210-211)

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 88) ได้กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง ที่ได้บรรจุข้อมูลหรือเนื้อหาสาระที่ผู้ส่งนำไปใช้ในการสื่อความหมายระหว่างกันและกัน โดยผู้ส่ง ต้องการให้ผู้รับได้มีพฤติกรรมอย่างถาวร ซึ่งเป็นการเรียนรู้ให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ส่ง กำหนด เมื่อนำสื่อไปใช้กับการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคน จึงเรียกว่า สื่อการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดแก่ ผู้เรียน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสิทธิผลเพิ่มพูนยิ่งขึ้น ซึ่งสื่อการเรียนรู้ครอบคลุมถึง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 211) กล่าวถึง การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนว่า สื่อการสอนมีมากมายหลายประการ เป็นหน้าที่ของครูอาจารย์ที่จะต้องเลือกให้เหมาะสม โดยคำนึง

1. ลักษณะวิชาที่สอนเป็นวิชาทฤษฎีหรือปฏิบัติการ ใช้สื่อชนิดใดจึงจะทำให้ให้นักเรียน นักศึกษามีความเข้าใจในบทเรียนมากขึ้น
2. คุณลักษณะของนักเรียน ได้แก่ การเลือกให้เหมาะสมกับอายุ ระดับสติปัญญา ระดับชั้นเรียน จำนวนนักเรียน เวลาที่เรียน ลักษณะของห้องเรียน
3. การใช้สื่อการสอนในห้องเรียนที่มีนักเรียน นักศึกษา มีบทบาทในการเรียนการสอน มีกิจกรรมการเรียนรู้ และสามารถรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งครูอาจารย์จะจัดใน ลักษณะที่ประสม

โชค ปัญญาวรนนท์ (2556, หน้า 100) ได้กำหนดร่างนโยบายด้านสื่อการสอนให้มีการพัฒนาการสอนที่มีการบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยการพัฒนากระบวนการยืมคืนสื่อ เพื่อให้ครูผลิตเฉพาะสื่อที่จำเป็นต้องใช้เท่านั้น

จตุภัทร ประทุม (2559, หน้า 47) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษานำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การเรียนการสอน มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และเหมาะสมกับผู้เรียน

ปิยะพร เทียวอินทร์ (2562, หน้า 35) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยกระตุ้นให้มีครูการพัฒนาสื่อ สร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้เรียนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

### 1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

#### ความหมายของภาวะผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 29) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ

ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

วิเชียร วิทญูตม (2553, หน้า 3) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือและสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มการตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การดี อนันต์นารี (2555, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เฮอร์เชย์ และบลองชาร์ด (Hersey & Blanchard (1993, p. 94 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ ,2551, หน้า 326) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ดราฟท์ (Dartf, 2003, p. 5 อ้างถึงใน การดี อนันต์นารี, 2555, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

ยุกส์ (Yukl, 2006, p.22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการ เพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

คูบริน (Dubrin, 2010, p. 4 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

### **ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theories)**

#### **ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกย่องคุณลักษณะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้นชี้แนะและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 109) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิริยาจากผู้ตามเพราะคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่(Change oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

เบิร์นส (Burns, 1978, p.20) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการซึ่งนำเข้าไปมีความเกี่ยวข้องกับผู้ตาม ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจ และระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น ลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้มุ่งความสนใจไปที่ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม เพื่อเป็นการดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้ตามออกมาให้ได้สูงสุด

ซึ่งกระบวนการนี้ส่งผลในลักษณะของการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามมีระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

คูบริน (Dubrin, 1998, p. 198 อ้างถึงใน สัมมา รชนีชัย, 2553, หน้า 113) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรม จนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องช่วยยกระดับความต้องการของบุคคลให้สูงขึ้น และพัฒนาคุณธรรมให้สูงขึ้นด้วย

แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 245 อ้างถึงใน สัมมา รชนีชัย, 2553, หน้า 113) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามให้มีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึก ความสำคัญของผู้ตาม ให้มีความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาตโลว์

แบส (Bass) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership theories) โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดของเบอร์น แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leaders) ซึ่งใช้กระบวนการนำโดยใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่ผู้ตามมีความยินยอมปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำกำหนด และผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leaders) ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นผลมาจากแรงจูงใจภายในของผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม การกระตุ้นศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กรและ

ผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติตนเหมือนกับผู้นำ ฉะนั้นสิ่งที่ผู้นำต้องพึงปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำควรมีความสม่ำเสมอมากกว่าการใช้แต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ตน แต่จะประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ พฤติกรรมของผู้นำจะสร้างความมั่นใจในตนเองให้กับผู้ตามและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 29) ได้ให้ความหมาย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ว่า เป็นการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, หน้า 70) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างและบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้เห็น เมื่อผู้ตามรับรู้จึงเกิดการลอกเลียนแบบ มีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งส่งผลให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลกำหนดไว้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นประจักษ์ในการบริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารและมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท

ฐมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 25) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาในความสามารถของผู้นำและยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีการกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งที่พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความมเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 , หน้า 9-10) ได้กำหนดว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นสิ่งที่ผู้นำมุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงาม ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งที่พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความมเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการปัญหาที่ตนเองพบเจอได้

นลินี ศรีพรหม (2550, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กรซึ่งผู้ตามมีส่วนร่วม และช่วยกันปฏิบัติให้งานสำเร็จลุล่วงได้

ฐมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 27) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจ ไม่เห็นแก่

ประโยชน์ส่วนตน ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร

### 3. การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้าง

นวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 16) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาและความต้องการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ ส่งเสริมให้มีการคิดวิเคราะห์ปัญหา โดยการใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานให้กำลังใจในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่

สุชาติ รังสินันท์ (2550, หน้า 119) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมของตน หรือของผู้นำหรือขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกรู้สึกท้าทายให้เกิดแก่ผู้ตาม และจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการต้องการทดลองวิธีใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวกับงานองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ตัวอย่าง เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตของโรงงานส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนพยายามพัฒนาวิธีการทำงานของตนเองที่สามารถเกิดความซำรุดเสียหายของผลผลิตหรือหาสาเหตุของการลดลงของคุณภาพผลผลิต เป็นต้น

ธุมกร เจตีย์คำ (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน ที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีระบบ สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

**4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** เป็นการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของตน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใช้วิธีจูงใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ร่วมงานได้รับผิชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหา ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ

ชัยเสถฐ์ พรหมศรี (2549, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบการเอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการที่ปรารถนา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงความสัมพันธ์กับผู้ตาม ซึ่งมีการจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ให้ความสนใจ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้คำแนะนำปรึกษาผู้ตามทุกคน ทุกเรื่อง ยอมรับฟังปัญหาและแสดงความเห็นอกเห็นใจทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ของผู้ตาม เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ

ธูมากร เจดีย์คำ (2559, หน้า 30) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาตามความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกล้าแสดงออก รู้จักแสดงความคิดเห็นและกล้าที่จะลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

## 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

### ความหมายของแรงจูงใจ

ประคินันท์ อุปรมัย (2551, หน้า 113) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทีมไว้ว่า นอกจากเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างกระตือรือร้นและเอาใจจริงเอาใจ แรงจูงใจส่งผลถึงคุณภาพของผลงานของทีมและประสิทธิภาพของการทางานเป็นทีมด้วยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ หัวหน้าทีมหรือผู้บริหาร และบุคลากรที่ทำงานในทีม นั่นเอง การสร้างแรงจูงใจหัวหน้าทีมหรือผู้บริหารถือเป็นการสร้างแรงจูงใจภายนอก

ดังนั้น สิ่งที่จะมาจูงใจบุคลากรในทีมได้นั้น จึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลในทีมมองเห็นความสำคัญของสิ่งที่จูงใจ ซึ่งแรงจูงใจที่หัวหน้าหรือผู้บริหารสามารถสร้างให้เกิดแก่บุคคลในทีมงาน ได้แก่

1. การประพุดิตนของหัวหน้าทีมหรือผู้บังคับบัญชา เช่น ให้ความสำคัญกับงานของทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมงานได้แสดงความคิดเห็น สอนงานหรือสนับสนุนให้ทุกคนในทีมงาน มีความรู้ในงานอย่างเพียงพอให้ความเป็นกันเองกับสมาชิก ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4

2. การให้ขวัญและกำลังใจ เช่น การยกย่องชมเชย และให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ให้เกียรติด้วยการแนะนำผู้ร่วมทีมในฐานะที่มีบทบาทสำคัญในทีมงาน และให้อภัยในความผิดพลาด

3. การเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้มีลักษณะเหมาะสมกับการทำงาน และวัสดุครุภัณฑ์ควรมีอย่างเพียงพอรวมทั้งความคล่องตัวด้านการเงินเมื่อจำเป็นสำหรับการดำเนินงาน

4. การส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของงานและการทำงานร่วมกัน เช่น ควรให้มีการระดมความคิดเพื่อประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานร่วมกันและให้มีการวิเคราะห์ร่วมกันถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย ดังนั้น แรงจูงใจภายในจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลในทีมทำงานอย่างกระตือรือร้นได้ แต่สิ่งจูงใจภายนอกจะไม่มีคามหมายเลยถ้าบุคคลขาดแรงจูงใจภายใน

บาร์นาร์ด (Barnard , 1986 อ้างถึงใน ฉัตรชญา จักรปรี้ง, 2554, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินหรือสิ่งของหรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงาน จะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติ โอกาสที่จะมีชื่อเสียง โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งโอกาสดังกล่าวจะมีความหมายต่อบุคลากรทุกคน ดังนั้นผู้บริหารควรจะกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสพิเศษดังกล่าว เพื่อที่จะให้บุคลากรในองค์กรรู้อย่างทั่วถึงทุกคน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงาน ด้วยความขยัน และความตั้งใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่พอใจของทุกคน
4. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางอุดมคติ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก คือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลได้สนองอุดมคติหรืออุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภาคภูมิใจที่ได้

แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ ฯลฯ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรจะให้อิสระแก่บุคลากร ให้ได้ทำงานอย่างสุดฝีมือ เพื่อให้ได้ผลงานดี เป็นที่ยกย่องของบุคคลอื่น เพื่อที่บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ

5. สิ่งจูงใจที่เป็นความพึงพอใจในสังคม หมายถึง สภาพการคบหาสมาคม กันเองในหมู่บุคลากรในองค์กร ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิด ซึ่งกันและกัน ไม่นับถือซึ่งกันและกัน ไม่มีน้ำใจซึ่งกันและกัน ไม่คบหากันฉันท์มิตร องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่น่าเบื่อ ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าไปกำกับดูแลแก้ไขมิให้เกิดสภาพดังกล่าว

6. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงาน และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร รวมถึงตรงกับทัศนคติของบุคลากรด้วยซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และส่วนร่วมในงานทุกอย่างที่จัดขึ้นในองค์กร เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร

8. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างดี มีความเป็นมิตร รู้จักกัน อย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงาน องค์กรนั้นก็จะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์กรตามที่ตั้งเป้าหมายไว้มีความสุขมีความพอใจ

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 113) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สภาพที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 265) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีดังนี้

**1. การได้รับความสำเร็จ** ในทางทฤษฎีแล้วความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุด บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การได้รับความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานตามที่วางแผนไว้ได้อย่างประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจกับผลงานที่ตนเองกระทำ และมีกำลังใจที่จะกระทำงานอื่นๆ ได้

**2. การได้รับการยอมรับนับถือ** หรือ การได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง ในผลงานการทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้มีความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจิตใจในการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงบุคคลนั้นมีความรู้สึกว่ามีผลสำเร็จมีคนยอมรับเขา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน จากการได้รับการยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของตนเอง

**3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** คือ การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ก็เป็นการจูงใจให้บุคคลที่ทำงาน ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ บุคคลจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่าจ้างสูงขึ้น เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/ขึ้น ในการทำงานให้สูงขึ้น อีกทั้งการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ การเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของตนเอง

**4. ลักษณะของงาน** ตัวงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของบุคคล รู้สึกว่างานที่ทำที่น่าสนใจ น่าทำ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ปัจจุบันทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลนั้นจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดต้องทำให้บุคคลรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญจึงจะทำให้บุคคลได้แสดงศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

**5. ความรับผิดชอบในงาน** ในทางทฤษฎีเชื่อว่าหากบุคคลรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด บังคับประเภทนี้ล้วนแล้วแต่ เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและ กระตุ้นให้บุคคลนั้นตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้นตามทฤษฎี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมายงานและมีอำนาจในงานนั้นอย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมใกล้ชิดมากเกินไปจนรู้สึกอึดอัด หรือทำให้รู้สึกขาดอิสระในการทำงาน

### 3. ปัจจัยด้านนักเรียน

ณัฐติยาภรณ์ หยกอุบล (2555, หน้า 85) กล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้เรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการทำกำบ้านของนักเรียน พรพรรณ แก้วฝ่าย (2556, หน้า 8) สรุปว่า ปัจจัยด้านตัวนักเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย

1. เจตคติต่อการเรียน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะประสบผลสำเร็จในการเรียน

โดยสามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มีความทะเยอทะยานอยากได้และใฝ่ดี ซึ่งมีการวางแผนไปสู่ความสำเร็จ มีการปฏิบัติตามแผนด้วยความเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำกิจกรรมต่างๆ จนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี และพอใจกับผลที่ได้เมื่อได้ใช้ความพยายามเต็มที่แล้ว

สุรวีทย์ พลมณี (2557, หน้า 7) สรุปว่า ปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย

1. เจตคติต่อการเรียน
2. แรงจูงใจในการเรียน
3. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน
4. พฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน

ปาร์ค ลี และแบ (Park, Lee & Bae , 2010, pp. 182-190) กล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้เรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประกอบด้วย

1. เจตคติต่อวิชาที่เรียน กล่าวว่า เจตคติ คือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือหนี หรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคลหรือสิ่งต่าง เช่น รัก เกลียด กลัว หรือไม่พอใจ มากน้อยเพียงใดต่อสิ่งนั้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวว่า เป็นความปรารถนา และความพยายามอย่างสูงของนักเรียน ที่จะศึกษาให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทั่วไปของการศึกษา ซึ่ง แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน

ซิกเลอร์และฟินน์สตีเวนสัน (Zigler & Finn-Stevenson, 2007, pp. 175-181) กล่าวว่า ปัจจัย ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน ความรู้และสติปัญญาที่มีมาก่อน ทักษะด้านร่างกาย

ทาโปลาและเนียมิเวอร์ตา (Tapola & Niemivirta, 2008, pp. 291-312) กล่าวถึง องค์ประกอบด้านผู้เรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประกอบด้วย การรับรู้และความชอบ ของนักเรียนต่อสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ซิมซา, มาร์ตินซ์, รัชเชอร์ฟอร์ด, โดมินา และคอนเลย์ (Simza, Martinez, Rutherford, Domina & Conley, 2015, pp. 49-63) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและน่าจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน

เซนดาร์สกี, ไชเบอร์รัส, เมนซาห์ และฮิสค็อก (Zendarski, Sciberras, Mensah & Hiscock , 2017, pp. 127-145) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจทัศนคติในการเรียน และสมาธิในการเรียนมีผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดของนักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษา ปัจจัยด้าน ผู้เรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติในการเรียน และแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. เจตคติในการเรียน

เนืองนิต ปิยะวงศ์ (2554, หน้า 21) กล่าวว่า ใจว่า เจตคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิด จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิด เจตคติเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจที่มี อิทธิพลต่อความคิด และการกระทำเพราะเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางให้ทราบล่วงหน้า ถ้าบุคคลประสงค์สิ่งใดแล้ว บุคคลนั้นจะมีทำที่ต่อสิ่งนั้นในลักษณะใด

พรพรรณ แก้วฝ่าย (2556, หน้า 9) กล่าวว่า เจตคติต่อการเรียน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ที่มีต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ

สุรวิตย์ พลมณี (2557, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสิ่งต่างๆ ทั้งทางบวกและทางลบหรือน้อย อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งนั้น

วารภรณ์ ลวงสวาส (2561, หน้า 55) เจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของ นักเรียนที่มีต่อประสบการณ์ที่เกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้ ความรู้สึก ความคิด หรือค่านิยมของบุคคลที่ พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าสถานการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดง ออกมา 2 ลักษณะ คือ ทางบวกหรือเจตคติทางบวก นักเรียนจะแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย สนใจมาเรียนสม่ำเสมอ ยอมรับความสามารถ และพฤติกรรมของครู เห็นคุณค่าของการศึกษา อยากปฏิบัติ อยากได้ แสดงออกในรูปของความพอใจ สนับสนุน เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ชอบ ไม่ชอบ ซึ่งถ้านักเรียนมีความรู้สึกต่อสิ่งต่างๆ หรือมีเจตคติต่อการเรียนทางบวก มีความรู้สึก พึงพอใจที่มีต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ย่อมทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เจตคติในการเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดของนักเรียนที่มี พฤติกรรมตอบสนองต่อการเรียนในกระบวนวิชานั้นๆ ทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติซึ่งมีทั้งทางบวก และทางลบ

## 2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เกล้า จักทอน (2553, หน้า 29) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้ คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงานมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค ทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1. แรงจูงใจด้านความรู้ (Cognitive drive) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ ต้องการที่จะเข้าใจหรือต้องการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

2. แรงจูงใจด้านการยอมรับ (Ego enhance drive) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดความต้องการ อยากที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พรพรรณ แก้วฝ่าย (2556, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะประสบผลสำเร็จในการเรียน โดยสามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มีความทะเยอทะยาน

อยากได้ผลดี ซึ่งมีการวางแผนไปสู่ความสำเร็จ มีการปฏิบัติตามแผนด้วยความเพียร อดทน ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคในการทำกิจกรรมต่างๆ จนบรรลุสำเร็จผลเป็นอย่างดี และพอใจกับผลที่ได้เมื่อได้ใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่แล้ว

วารภรณ์ ลวงสวาส (2561, หน้า 57) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้คน มุ่งประสิทธิภาพในการทำงานมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะ แก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความ ทะเยอทะยานสูง เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งใจอย่างสูงโดย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและพอใจกับผลที่ได้เมื่อได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่แล้ว ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์สูง จึงเป็นผู้ที่ตั้งใจทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพสูง ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมี อิทธิพลในชั้นรากฐานของการพัฒนานักเรียน นักเรียนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณสมบัติ ส่วนตัวย่อมอำนวยความสะดวกนั้นให้มีการช่วยส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้ เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และ สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ราบีโด (Rabideau, 2005) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่อยู่ในตัวบุคคล และมี อิทธิพลอย่างรุนแรงต่อการควบคุมพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นพื้นฐานของอารมณ์และเป้าหมายของ ความสำเร็จ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือบรรลุ ความเป็นเลิศ ซึ่งแต่ละบุคคลจะสนองความต้องการของตนเองด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน และวิธี เหล่านี้จะถูกใช้เพื่อทำให้ประสบความสำเร็จด้วยเหตุผลที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอก

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมุ่งประสิทธิภาพในการ ทำงาน มีการวางแผน ปฏิบัติตนตามที่วางแผนไว้ด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีความทะเยอทะยาน ไม่ ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำกิจกรรมต่างๆเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ

### ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้แก่ ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน

### ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .85^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ

1. ด้านการได้รับความสำเร็จ
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ด้านลักษณะของงาน
5. ด้านความรับผิดชอบต่องาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านการได้รับความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาชีพ รายได้และค่าตอบแทน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิชาชีพ และ รายได้ต่างกันจะมีแรงจูงใจต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

วรรณภา ขอมดุง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และมีระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

#### ปัจจัยด้านนักเรียน

วราภรณ์ ดวงสวาส (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้เรียน สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนคือผลลัพธ์ของโรงเรียนที่เกิดจากการ

บริหารจัดการจากผู้บริหารและการจัดการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้นักเรียนจะมีคุณภาพยังขึ้นอยู่กับความกล้าแสดงออกในลักษณะความพึงพอใจ มีความต้องการอิสระในการทำงานและการแสดงออกมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ คุณลักษณะและพฤติกรรมของนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพรรณ แก้วฝ้าย (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบ้านห้วยชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านนักเรียน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ศิริณี มะแอ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า มี 2 ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร และด้านการจัดการงบประมาณ โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขวัญตา เกื้ออุลรัฐ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางโดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โชติกา ระโส (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง 3) บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ณัฐติยาภรณ์ หยกอุบล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้าน โรงเรียน ด้านครอบครัว และด้านตัวนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนได้แก่ ปัจจัยด้านตัวนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1)เจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ3)การทำการบ้านของนักเรียนส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณภาพการสอนของครู 2) ความเป็นผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหารและ3) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและปัจจัยด้านครอบครัวประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองและ2)ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวซึ่งการทดสอบความสอดคล้อง\*อาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพาของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง ปัจจัยด้าน โรงเรียนด้านครอบครัวและด้านตัวนักเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี

โชค ปัญญาวรนนท์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครไม่มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานวิชาการที่เป็นลายลักษณ์อักษรไว้เป็นการเฉพาะ แต่มีแผนการปฏิบัติราชการเป็นเรื่อง ๆ

ในรูปแบบของโครงการแบบปีต่อปี โดยมีการปฏิบัติที่ส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 11 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลนักเรียน ด้านการประกันคุณภาพ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านสื่อการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการวิจัยและการใช้สถิติเพื่อการบริหารงานวิชาการ และด้านเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถพัฒนานโยบายและการปฏิบัติด้านการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ทั้งหมด 3 นโยบาย ประกอบด้วย นโยบายเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสารเน้นการอ่านออกเขียนได้ก่อนอย่างอื่น นโยบายส่งเสริมทักษะด้านการคิดใช้ความคิด การเรียนรู้ และนโยบายปลูกฝังทักษะชีวิตสร้างหลักคิดให้พึ่งพาตนเอง

ปวีณา เหล่าลาด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน และด้านงบประมาณ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และปัจจัยด้านครูผู้สอน

จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .82

ปิยะพร เทียวอินทร์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านผู้ปกครอง และชุมชน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ครูมีเทคนิคและวิธีการวัดผลที่ดีและสามารถนำมาปรับปรุงการสอน และการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ได้ร้อยละ 63.8

### งานวิจัยต่างประเทศ

กูดฮาร์ท (Goodhart, 1991) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่าการเป็นผู้นำในด้านการจัดองค์การของผู้บริหาร ควรมีคุณธรรมจริยธรรมของครู ปฏิบัติการสอนและความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

ไวท์ (White, 1993) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษากับการบริหารหลักสูตรและผสมผสานพิเศษ จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาการนิเทศหลักสูตรพิเศษ และทัศนคติของครูใหญ่ต่อบทบาทการนิเทศประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ครูใหญ่โรงเรียนในเมือง โรงเรียนประถมศึกษาของตำบลฟีนิกซ์ โดยวิธีการวิจัยหลายวิธีการรวมทั้งใช้แบบสำรวจ 105 ข้อ และสัมภาษณ์เจาะลึกโรงเรียนที่สัมพันธ์กับการศึกษาพิเศษ

มินูดิน (Minudin, 2000) ศึกษาบทบาททางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนรัฐชวาห์ มาเลเซียพบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นหลักในการประเมินผลโครงการของโรงเรียน สนับสนุนให้

ผู้ร่วมงานมีการศึกษาและประสบการณ์เพิ่มขึ้น กำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน ควบคุมโครงการและกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งหมดของโรงเรียน รู้และเข้าใจกฎข้อบังคับในการเรียน รายวิชาต่าง ๆ

เกท (Kate, 2007) ได้วิจัยเรื่อง ผลที่ได้รับจากการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า นักเรียนชอบการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนให้มีสภาพคล้ายบ้าน นักเรียนมีความ ตั้งใจเรียนเพิ่มขึ้น ปัญหาด้านวินัย เพราะสนองตอบความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน

แมทธิว (Matthews, 2007) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปฏิบัติการประเมินของ ครูภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนใน โรงเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ข้อมูลได้จากการเขียนตอบคำถามปลายเปิด จากการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปฏิบัติการประเมินของครูและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยวัดจากการพัฒนาการสอน และการพัฒนาหลักสูตรการปฏิบัติในการประเมินเรื่อง หนึ่งทีแสดงให้เห็นว่า มีนัยสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมินซึ่งเป็นกระบวนการที่ครู และผู้บริหาร โรงเรียนร่วมมือกันวิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน เพื่อวางแผนการสอนและอภิปราย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า งานที่เป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร สถานศึกษา หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อมาตรฐานและคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งนับได้ว่างานวิชาการเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักให้มากในภารกิจด้านงานวิชาการของตนเอง รู้จักปรับปรุงและ พัฒนาตนเองอยู่เสมอรวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ท้นต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน และที่สำคัญที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือและได้รับความร่วมมือจากชุมชน และสังคม จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งมีขั้นตอนในการทำวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 279 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 , pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในกลุ่มบ้านฉางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในปีการศึกษา 2565

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	100	58
ขนาดกลาง	95	55
ขนาดใหญ่พิเศษ	84	49
<b>รวม</b>	<b>279</b>	<b>162</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการ เป็นดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดทฤษฎีของเบส (Bass, 1998, pp. 5-7) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

- |                                   |   |     |
|-----------------------------------|---|-----|
| 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์   | 5 | ข้อ |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ            | 8 | ข้อ |
| 3. การกระตุ้นทางปัญญา             | 6 | ข้อ |
| 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 6 | ข้อ |

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถาม ดังนี้

- |   |  |
|---|--|
| 5 | หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดจากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 , pp. 113-115 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ , 2556 , หน้า 279 – 283 ) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. การได้รับความสำเร็จ	6	ข้อ
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	5	ข้อ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	6	ข้อ
4. ลักษณะของงาน	7	ข้อ
5. ความรับผิดชอบต่องาน	6	ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้เรียนกับการบริหารงานวิชาการ จากหลักการ แนวคิดและผลงานวิจัย (พงศัวัชร ฟองกันทา 2551, หน้า 60; ญัตติยาภรณ์ หยกอุบล , 2555 หน้า 4; วราภรณ์ ลวงสวาส, 2561, หน้า 5) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 15 ข้อ ดังนี้

1. เจตคติในการเรียน	7	ข้อ
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	8	ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้/ภารกิจของการบริหารงานวิชาการ และกำหนดข้อบ่งชี้ที่สำคัญ 9 ด้าน (โชดก ปัญญาวรานันท์, 2556, หน้า 8; ปวีณา เหล่าลาด, 2557, หน้า 5, จตุรภัทร ประทุม, 2559, หน้า 34-35) แบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตาม แนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.247) จำนวน 45 ข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	5	ข้อ
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	5	ข้อ
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	5	ข้อ
4. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	5	ข้อ
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	5	ข้อ
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	5	ข้อ
7. การนิเทศการศึกษา	5	ข้อ
8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	5	ข้อ
9. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	5	ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านนักเรียน และการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา

2. กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าวิจัยกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงาน 5) ความรับผิดชอบต่องาน นักเรียน 2 ด้าน ได้แก่ 1) เจตคติในการเรียน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการบริหารด้านวิชาการ 9 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 9) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยี

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยนักเรียน จำนวน 70 ข้อ และการบริหารงานวิชาการจำนวน 45 ข้อ แบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.247)

4. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และความเหมาะสมของรูปแบบการวัด โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of items objective congruence: IOC) (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์, 2553, หน้า 67-69) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

- |   |  |
|---|--|
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล                 | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณิษฐา มาเชก                   | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักคณัฐ จันทนวรรณนท์ สมพงษ์ธรรม | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |



7.2 มีค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระหว่าง 0.23 – 0.73

7.3 มีค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.87

7.4 มีค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ระหว่าง 0.64 – 0.87

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

8.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ .98

8.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ .94

8.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักเรียนเท่ากับ .96

8.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเท่ากับ .99

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพ และหาค่าความเชื่อมั่นแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึง ผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้แก่ ครูในกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน

3. ผู้ทำการวิจัยรับแบบสอบถามคืนจากครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านนักเรียนและแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545 , หน้า 73-74) ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักเรียน ใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ใช้เกณฑ์คะแนนดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และนำค่าที่ได้มาแปลผล โดยใช้เกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตนะ ( 2553, หน้า 314 ) และแปลความหมายดังนี้คือ

.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

.71 - .90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

.31 - .70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

.01 - .30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

4. นำคะแนนที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาคำตอบของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index Of Items Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

1.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination Power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 ศึกษาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

2.2 ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านค่านักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยด้านค่านักเรียน กับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

2.4 วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยสถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$SS$	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
$MS$	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
$df$	แทน	ขั้นของความอิสระ
$t$	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$F$	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
$p$	แทน	ความน่าจะเป็น
$r$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$R$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
$b$	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$VIT$	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor)
$Tolerance$	แทน	ค่าความคงที่ของการยอมรับ
$X_1$	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
$X_2$	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
$X_3$	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา

$X_4$	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
$X_5$	แทน	การได้รับความสำเร็จ
$X_6$	แทน	การได้รับความยอมรับนับถือ
$X_7$	แทน	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
$X_8$	แทน	ลักษณะของงาน
$X_9$	แทน	ความรับผิดชอบต่องาน
$X_{10}$	แทน	เจตคติในการเรียน
$X_{11}$	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
$Y$	แทน	การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ
$Z$	แทน	คะแนนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำมาจัดลำดับให้สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาค้นคว้า โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

ตอนที่ 2 ผลการศึกษากิจการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	$n = 162$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.49	0.47	มาก	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.47	0.51	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.43	0.55	มาก	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.37	0.58	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน	4.41	0.56	มาก	4
2. ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือศรัทธาและไว้วางใจ แก่ผู้ร่วมงาน	4.39	0.61	มาก	5
3. ผู้นำทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และมีส่วนร่วม ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.53	มากที่สุด	1
4. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการ ทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร	4.47	0.61	มาก	3
5. ผู้นำคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.57	0.53	มากที่สุด	2
รวม	4.49	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 3 ผู้นำทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและข้อที่ 5 ผู้นำคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้นำทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้นำสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน	4.33	0.73	มาก	8
2. ผู้นำสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถตามความถนัดและความสนใจของตนเอง	4.49	0.58	มาก	3
3. ผู้นำเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้	4.47	0.57	มาก	6
4. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและตระหนักในคุณค่าของผลงาน	4.47	0.59	มาก	7
5. ผู้นำแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงานและการวางแผนในอนาคต	4.49	0.60	มาก	5
6. ผู้นำมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย	4.52	0.57	มากที่สุด	1
7. ผู้นำมองการณ์ไกลสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์	4.49	0.58	มาก	3
8. ผู้นำมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้แก่ผู้ร่วมงาน	4.51	0.63	มากที่สุด	2
รวม	4.47	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 6 ผู้นำมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และข้อที่ 8 ผู้นำมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้แก่ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้นำมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

ให้แก่ผู้ร่วมงาน และผู้นำสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถตามความถนัดและความสนใจของตนเอง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์	4.40	0.64	มาก	6
2. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีระบบ	4.41	0.66	มาก	5
3. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.41	0.64	มาก	4
4. ผู้นำส่งเสริมให้ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง	4.41	0.60	มาก	3
5. ผู้นำให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.47	0.62	มาก	1
6. ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้และก้าวทันเทคโนโลยี	4.47	0.64	มาก	2
รวม	4.43	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 6 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้นำให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้และก้าวทันเทคโนโลยี และผู้นำส่งเสริมให้ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.41	0.65	มาก	1
2. ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	4.38	0.65	มาก	3
3. ผู้นำใช้วิธีจูงใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	4.33	0.64	มาก	5
4. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกล้าแสดงออก รู้จักแสดงความคิดเห็นและกล้าที่จะลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.36	0.70	มาก	4
5. ผู้นำยอมรับฟังปัญหาและแสดงความเห็นอกเห็นใจทั้งในเรื่องส่วนตัวและปฏิบัติงาน	4.32	0.70	มาก	6
6. ผู้นำให้โอกาสทำงานที่ทำทนายแก่ผู้ร่วมงาน	4.39	0.66	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 7 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้นำให้โอกาสทำงานที่ทำทนายแก่ผู้ร่วมงาน และผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
แรงจูงใจในการทำงาน				
1. การได้รับความสำเร็จ	4.35	0.45	มาก	1
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	4.14	0.54	มาก	5
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.15	0.56	มาก	4
4. ลักษณะของงาน	4.22	0.53	มาก	3
5. ความรับผิดชอบต่องาน	4.26	0.48	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 8 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่องาน และลักษณะของงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน  
ของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ระยอง เขต 1 ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
ด้านการได้รับความสำเร็จ				
1. ท่านทำงานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย	4.35	0.51	มาก	3
2. ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	4.20	0.60	มาก	6
3. ท่านหาแนวทางที่จะป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่ อาจจะเกิดขึ้นได้	4.28	0.55	มาก	5
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆใน กระบวนการทำงาน	4.32	0.61	มาก	4
5. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ให้สำเร็จ	4.44	0.63	มาก	2
6. ท่านภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	4.54	0.55	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 9 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านการได้รับความสำเร็จ โดยรวมและราย  
ข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 6 ท่านภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ โดย  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจน  
ประสบความสำเร็จ ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ และท่านทำงานที่  
ได้รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.67	มาก	3
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถจากหน่วยงานภายนอก	3.97	0.70	มาก	5
3. ท่านได้รับการมอบหมายงานสำคัญๆอยู่เสมอ	4.07	0.74	มาก	4
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.31	0.62	มาก	1
5. โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก	4.25	0.63	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 10 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก และท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/ขั้น สูงขึ้น	3.99	0.71	มาก	6
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.26	0.63	มาก	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	4.26	0.71	มาก	2
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรมและมีมาตรฐานที่เชื่อถือได้	4.17	0.68	มาก	3
5. ท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีกว่ามาตรฐาน	4.12	0.67	มาก	4
6. ท่านเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ	4.12	0.69	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 11 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานที่เชื่อถือได้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับงานที่ทำให้ท้อความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน	4.33	0.62	มาก	1
2. ท่านรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ	4.12	0.68	มาก	7
3. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ	4.18	0.60	มาก	6
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน	4.17	0.72	มาก	5
5. งานที่ปฏิบัติช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ของท่าน	4.30	0.64	มาก	2
6. สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและสะดวกสบาย	4.22	0.66	มาก	4
7. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.27	0.62	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 12 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับงานที่ทำให้ท้อความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ของท่าน และท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
ด้านความรับผิดชอบต่องาน				
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด	4.36	0.61	มาก	2
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.35	0.53	มาก	3
3. ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงานอยู่เสมอ	4.41	0.56	มาก	1
4. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.04	0.68	มาก	6
5. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	4.14	0.75	มาก	5
6. ท่านยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่	4.27	0.63	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 13 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงานอยู่เสมอ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด และท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านนักเรียนของกลุ่ม  
โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1  
โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ	
	ด้านนักเรียน	$\bar{X}$			<i>SD</i>
1. เจตคติในการเรียน		3.96	0.56	มาก	1
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์		3.96	0.60	มาก	2
รวม		<b>3.96</b>	<b>0.57</b>	มาก	-

จากตารางที่ 14 ปัจจัยด้านนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองอันดับแรก ได้แก่ เจตคติในการเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านนักเรียนของกลุ่ม  
โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1  
ด้านเจตคติในการเรียน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ด้านเจตคติในการเรียน	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. นักเรียนจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.97	0.67	มาก	3
2. นักเรียนตั้งใจทำกิจกรรมที่มีประโยชน์และมีคุณค่า ต่อสังคมและผู้อื่น	4.12	0.61	มาก	2
3. นักเรียนมีสติและสมาธิในการเรียน	3.87	0.70	มาก	6
4. นักเรียนได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนและคุณครูอย่าง สม่ำเสมอ	4.19	0.62	มาก	1
5. นักเรียนมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาหรือ ข้อผิดพลาดต่างๆ	3.88	0.67	มาก	5
6. นักเรียนสำรวจข้อบกพร่องของตนเอง	3.77	0.81	มาก	7
7. นักเรียนปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่องของตนเองให้ ดีขึ้น	3.89	0.71	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 15 ปัจจัยด้านนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านเจตคติในการเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ นักเรียนได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนและคุณครูอย่างสม่ำเสมอ นักเรียนตั้งใจทำกิจกรรมที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคมและผู้อื่น และนักเรียนจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยด้านนักเรียนของกลุ่ม  
โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1  
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. นักเรียนมีการวางแผนการเรียนอย่างเป็นระบบ	3.85	0.78	มาก	8
2. นักเรียนมุ่งหวังประสิทธิภาพในการทำงาน	3.95	0.70	มาก	4
3. นักเรียนมีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงาน	3.96	0.70	มาก	3
4. นักเรียนมีความทะเยอทะยาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใน การทำกิจกรรมต่างๆ	3.90	0.75	มาก	5
5. นักเรียนสามารถสรุปใจความสำคัญของบทเรียนและ สามารถถ่ายทอดให้ผู้ร่วมชั้นเรียนเข้าใจได้	3.88	0.72	มาก	7
6. นักเรียนมีความต้องการอิสระในการทำงานและ แสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ	4.10	0.67	มาก	2
7. นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม ทำงานร่วมกันได้	4.14	0.59	มาก	1
8. นักเรียนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.90	0.75	มาก	6
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 16 ปัจจัยด้านนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มทำงานร่วมกันได้ นักเรียนมีความต้องการอิสระในการทำงานและแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ และนักเรียนมีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	$n = 162$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.43	0.50	มาก	6
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.48	0.51	มาก	4
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.49	0.48	มาก	3
4. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.41	0.53	มาก	8
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.43	0.53	มาก	7
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.40	0.56	มาก	9
7. การนิเทศการศึกษา	4.50	0.49	มาก	1
8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.50	0.51	มาก	2
9. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.48	0.55	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 17 การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.46	0.54	มาก	1
2. สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.46	0.55	มาก	2
3. สถานศึกษาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามยุคสมัย	4.43	0.56	มาก	3
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลประเมินด้านต่างๆไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ	4.42	0.59	มาก	4
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.39	0.64	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 18 การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และสถานศึกษาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามยุคสมัย

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการเรียนสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.53	0.54	มากที่สุด	1
2. สถานศึกษาส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ของครูผ่านวิธีการหรือกิจกรรมต่างๆอย่างเหมาะสม	4.43	0.58	มาก	5
3. สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.48	0.60	มาก	3
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกห้องเรียน	4.44	0.65	มาก	4
5. สถานศึกษามีการสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.50	0.60	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.48</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 19 การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 1 สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการเรียนสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการเรียนสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษามีการสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และสถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.54	0.51	มากที่สุด	2
2. ครูชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.54	0.52	มากที่สุด	3
3. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.55	0.56	มากที่สุด	1
4. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดแก้ปัญหาและการลงมือปฏิบัติ	4.51	0.55	มากที่สุด	4
5. นักเรียนสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้	4.31	0.68	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.49</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 20 การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 1 ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อที่ 2 ครูชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน ข้อที่ 3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และข้อที่ 4 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิดแก้ปัญหาและการลงมือปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษากำหนดและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินความสามารถของผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.41	0.54	มาก	3
2. สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ ติดตามการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.47	0.57	มาก	1
3. สถานศึกษานำผลการประเมินตามสภาพจริง	4.41	0.60	มาก	4
4. สถานศึกษามีการรายงานผลการวัดและประเมินผล	4.44	0.60	มาก	2
5. สถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนจากสถาบันหรือสถานศึกษาอื่น	4.31	0.76	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 21 การบริหารงานวิชาการของกลุ่มบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ ติดตามการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สถานศึกษามีการรายงานผลการวัดและประเมินผล และสถานศึกษากำหนดและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินความสามารถของผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.43	0.60	มาก	3
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	4.51	0.57	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษานำผลวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน	4.41	0.60	มาก	4
4. สถานศึกษามุ่งแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียน	4.44	0.60	มาก	2
5. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น	4.38	0.69	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 22 การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษามุ่งแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียน และสถานศึกษากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาออกแบบและวางแผนการทำแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียน	4.46	0.59	มาก	1
2. สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.40	0.62	มาก	3
3. สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในและนอกห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.36	0.65	มาก	5
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการนำไปใช้ในทางที่เหมาะสม	4.36	0.63	มาก	4
5. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยให้แหล่งการเรียนรู้มีประโยชน์ต่อไปจากรุ่นสู่รุ่น	4.41	0.61	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 23 การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาออกแบบและวางแผนการทำแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียน สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยให้แหล่งการเรียนรู้มีประโยชน์ต่อไปจากรุ่นสู่รุ่น และสถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ด้านการนิเทศการศึกษา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนกระบวนการนิเทศการศึกษา	4.49	0.54	มาก	3
2. สถานศึกษาดำเนินการนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	4.54	0.51	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษาใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ	4.52	0.56	มากที่สุด	2
4. สถานศึกษานำผลที่ได้จากการปฏิบัติไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด	4.48	0.59	มาก	4
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการเพิ่มพูนประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในหน่วยงานอื่นๆ	4.44	0.64	มาก	5
รวม	4.50	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 24 การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 2 สถานศึกษาดำเนินการนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่ 3 สถานศึกษาใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาดำเนินการนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สถานศึกษาใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนกระบวนการนิเทศการศึกษา

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	<i>n</i> = 162		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.54	0.51	มากที่สุด	2
2. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการทำงาน	4.48	0.59	มาก	4
3. ผู้ปกครองและชุมชนสามารถติดตามและตรวจสอบ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้	4.44	0.63	มาก	5
4. สถานศึกษาจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	4.55	0.56	มากที่สุด	1
5. สถานศึกษานำผลจากการประเมินไปใช้ในการ วางแผนพัฒนากิจกรรม/โครงการที่จัดทำขึ้นบนฐาน ความเป็นจริงและสำเร็จผลในเวลาอันเหมาะสม	4.48	0.58	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 25 การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 1 สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และข้อที่ 4 สถานศึกษาจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสถานศึกษานำผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนากิจกรรม/โครงการที่จัดทำขึ้นบนฐานความเป็นจริงและสำเร็จผลในเวลาอันเหมาะสม

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา		$n = 162$		ระดับ	อันดับ
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี		$\bar{X}$	$SD$		
1.	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	4.51	0.55	มากที่สุด	2
2.	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.54	0.55	มากที่สุด	1
3.	สถานศึกษาสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีให้เพียงพอ ต่อจำนวนบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.44	0.67	มาก	5
4.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต ที่มีความเร็วสูงและครอบคลุมทุกพื้นที่ภายใน สถานศึกษา	4.44	0.65	มาก	3
5.	สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสื่อและพัฒนาสื่อให้ มีคุณภาพ เหมาะสมกับผู้เรียนและเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.44	0.66	มาก	4
รวม		4.48	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 26 การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 1 สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน และข้อที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน และสถานศึกษาส่งเสริมให้มีระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูงและครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยการหาสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1											
X <sub>2</sub>	0.803**	1										
X <sub>3</sub>	0.706**	0.846**	1									
X <sub>4</sub>	0.701**	0.806**	0.820**	1								
X <sub>5</sub>	0.554**	0.590**	0.642**	0.619**	1							
X <sub>6</sub>	0.408**	0.503**	0.554**	0.542**	0.654**	1						
X <sub>7</sub>	0.479**	0.532**	0.529**	0.526**	0.663**	0.775**	1					
X <sub>8</sub>	0.481**	0.566**	0.572**	0.591**	0.662**	0.718**	0.851**	1				
X <sub>9</sub>	0.521**	0.583**	0.579**	0.576**	0.693**	0.669**	0.764**	0.818**	1			
X <sub>10</sub>	0.293**	0.405**	0.449**	0.439**	0.404**	0.560**	0.602**	0.678**	0.565**	1		
X <sub>11</sub>	0.243**	0.365**	0.409**	0.409**	0.368**	0.518**	0.580**	0.642**	0.504**	0.896**	1	
Y	0.497**	0.540**	0.615**	0.484**	0.577**	0.534**	0.630**	0.608**	0.568**	0.474**	0.486**	1
$\bar{X}$	4.49	4.47	4.43	4.37	4.35	4.14	4.15	4.22	4.26	3.96	3.96	4.46
SD	0.47	0.51	0.55	0.58	0.45	0.54	0.56	0.53	0.48	0.56	0.60	0.46

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกรายด้าน โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X<sub>1</sub>) การสร้างแรงบันดาลใจ (X<sub>2</sub>) การกระตุ้นทางปัญญา (X<sub>3</sub>) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X<sub>4</sub>) การได้รับความสำเร็จ (X<sub>5</sub>) การได้รับความยอมรับนับถือ (X<sub>6</sub>) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X<sub>7</sub>) ลักษณะของงาน (X<sub>8</sub>) ความรับผิดชอบต่องาน (X<sub>9</sub>) เจตคติในการเรียน (X<sub>10</sub>) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X<sub>11</sub>) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.24 ถึง 0.90 โดยมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับต่ำถึงสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ทุกตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.484 ถึง 0.630

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity)

ตัวพยากรณ์	<i>tolerance</i>	<i>VIF</i>
$X_1$	0.49	2.06
$X_2$	0.28	3.64
$X_4$	0.32	3.17
$X_5$	0.44	2.26
$X_6$	0.37	2.70
$X_8$	0.26	3.92
$X_9$	0.37	2.68
$X_{11}$	0.65	1.54

จากตารางที่ 28 พบว่า ผลตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *tolerance* มีค่าอยู่ระหว่าง 0.26 – 0.65 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) การได้รับความสำเร็จ ( $X_5$ ) การได้รับความยอมรับนับถือ ( $X_6$ ) ลักษณะของงาน ( $X_8$ ) ความรับผิดชอบต่องาน ( $X_9$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_{11}$ ) ไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ และสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากปัจจัยต่างๆ

	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	17.174	2	8.587	81.719	.000**
ความคลาดเคลื่อน	16.708	159	.105		
รวม	33.882	161			

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 29 พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_7$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_2$ ) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $X_4$ ) การได้รับความสำเร็จ ( $X_5$ ) การได้รับความยอมรับนับถือ ( $X_6$ ) ลักษณะของงาน ( $X_8$ ) ความรับผิดชอบต่องาน ( $X_9$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_{11}$ ) สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 30 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ใช้พยากรณ์การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ตัวพยากรณ์	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	ร้อยละพยากรณ์
$X_7$	0.630	0.396	39.60
$X_7, X_3$	0.712	0.507	50.70

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_7$ ) และการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์การ

บริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ได้ร้อยละ 50.70

ตารางที่ 31 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b.</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.578	0.228		6.928	0.000**
$X_7$	0.345	0.054	0.423	6.443	0.000**
$X_3$	0.327	0.055	0.391	5.968	0.000**
$R = 0.712$		$R^2 = 0.507$		$S.E.est. = 0.324$	

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยพยากรณ์ จำนวน 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_7$ ) และการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_3$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ 0.712 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.507 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ( $S.E.est.$ ) เท่ากับ 0.324 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ได้ร้อยละ 50.70

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ทั้ง 2 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ( $b$ ) เท่ากับ 0.345 และ 0.327 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.423 และ 0.391 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของการสมการพยากรณ์เท่ากับ 1.578 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.578 + 0.345 (X_7) + 0.327 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.423 (Z_7) + 0.391 (Z_3)$$

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 , pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967, p. 247) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.23 ถึง 0.73 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.64 ถึง 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) จากนั้นทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

## สรุป

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน พบว่า
  - 1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา
  - 1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่องาน และลักษณะของงาน
  - 1.3 ปัจจัยด้านนักเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองอันดับแรก ได้แก่ เจตคติในการเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. การบริหารงานวิชาการของกลุ่มบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.712 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.324 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ร้อยละ 50.70 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.578 + 0.345 (X_7) + 0.327 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.423 (Z_7) + 0.391 (Z_3)$$

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ แยกตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน พบว่า

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้แก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถตามความถนัดและความสนใจของตนเอง อีกทั้งให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้และก้าวทันเทคโนโลยี และส่งเสริมให้ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญานอกจากนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นารี (2555, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่น

ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังที่ ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 4 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ระหว่าง ผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และธุมากร เจดีย์คำ (2559, หน้า 25) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาใน ความสามารถของผู้นำและยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ และกล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมี แรงใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุ เป้าหมาย มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ โดยผู้นำจะมี คุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน มีการสร้างเจตคติที่ดีแลการคิด ในแง่บวก และกล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน ที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุม ต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำ จะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ความ รับผิดชอบต่องาน และลักษณะของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจน ประสบความสำเร็จ รู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ สามารถทำงานที่ได้ รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย ทันตามเวลาที่กำหนด มีความกระตือรือร้นในการทำงาน คำนึงถึง คุณภาพของงานอยู่เสมอ งานที่ได้รับมีความท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติ ช่วย เพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ ของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านการได้รับความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และงานวิจัย ของวรรณภา ขอมดวง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิต ชิ้นส่วน ยานยนต์กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มี ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ

มาก ในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องาน และมีระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สมุทรร ชำนาญ (2556, หน้า 265) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ ในทางทฤษฎีแล้วความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุด บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ และตัวงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของบุคคล รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ปัจจัยนี้ทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลนั้นจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น และความรับผิดชอบในงาน ในทางทฤษฎีเชื่อว่าหากบุคคลรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคคลนั้นตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้นตามทฤษฎี

1.3 ปัจจัยด้านนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองอันดับแรก ได้แก่ เจตคติในการเรียน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนและคุณครูอย่างสม่ำเสมอ มีความตั้งใจทำกิจกรรมที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคมและผู้อื่น จดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มทำงานร่วมกันได้ มีความต้องการอิสระในการทำงานและแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ และมีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ลวงสวาส (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้เรียน สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนคือผลลัพธ์ของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารจัดการจากผู้บริหารและการจัดการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้นักเรียนจะมีคุณภาพยิ่งขึ้นอยู่กับความกล้าแสดงออกในลักษณะความพึงพอใจ มีความต้องการอิสระในการทำงานและการแสดงออกมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ คุณลักษณะและพฤติกรรมของนักเรียน และงานวิจัยของ ฌฎติยาภรณ์ หยกอุบล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ด้านครอบครัว และด้านตัวนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พรพรรณ แก้วฝ้าย (2556, หน้า 8) สรุปว่า ปัจจัยด้านตัวนักเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย 1. เจตคติต่อการเรียน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ 2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะประสบผลสำเร็จในการเรียน โดยสามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มีความทะเยอทะยานอยากได้และใฝ่ดี ซึ่งมีการวางแผนไปสู่ความสำเร็จ มีการปฏิบัติตามแผนด้วยความเพียร อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำกิจกรรมต่างๆ จนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี และพอใจกับผลที่ได้เมื่อได้ใช้ความพยายามเต็มที่แล้ว ดังที่ ซิมซา, มาร์ตินซ์, รัชเชอร์ฟอร์ด, โดมินา และคอนเลย์ (Simza, Martinez, Rutherford, Domina & Conley, 2015, pp. 49-63) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและน่าจะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเซนดาร์สกี, ไชเบอร์รัส, เมนซาห์และฮิสค็อก (Zendarski, Sciberras, Mensah & Hiscock, 2017, pp. 127-145) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจทัศนคติในการเรียน และสมาธิในการเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอดคล้องกับราบิโด (Rabideau, 2005) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่อยู่ในตัวบุคคล และมีอิทธิพลอย่างรุนแรงต่อการควบคุมพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นพื้นฐานของอารมณ์และเป้าหมายของความสำเร็จ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือบรรลุความเป็นเลิศ ซึ่งแต่ละบุคคลจะสนองความต้องการของตนเองด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน และวิธีเหล่านั้นจะถูกใช้เพื่อทำให้ประสบความสำเร็จด้วยเหตุผลที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอก

2. การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาดำเนินการนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนกระบวนการนิเทศการศึกษา มีการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นำผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนากิจกรรม/โครงการที่จัดทำขึ้นบนฐานความเป็นจริงและสำเร็จผลในเวลาอัน

เหมาะสม ครูมีการ จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 38-39) กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญ เพราะการเรียนการสอนเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่นๆ ในการบริหารสถานศึกษาถือเป็นงานเสริมหรืองานสนับสนุนงานวิชาการ งานวิชาการในสถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทสามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้ด้วยความเอาใจใส่ดูแลของผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งหากจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งกระทำแทนนั้น เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำเพราะบุคคลที่มอบหมายไปนั้นเขาไม่มีอำนาจโดยตรงในการให้คุณหรือให้โทษแก่ผู้สอน โดยหลักการบริหารงานวิชาการในเชิงพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญที่จะใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการให้มีความเจริญก้าวหน้า และทันสมัยต่อการบริหารงานในสถานศึกษาของตนให้บรรลุความสำเร็จในด้านวิชาการต่อไป และแนวคิดของ จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจส่วนที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจงานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ท้นต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ดังที่ ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562, หน้า 44) กล่าวว่า การพัฒนาระบบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมในแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน เน้นการจัดกิจกรรมที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมกระบวนการคิดในด้านต่าง ๆ ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้ให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 223) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นที่ไปตามจัดมุ่งหมายของการศึกษา นอกจากนี้ ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562, หน้า 42) กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาผู้ที่สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรที่กำหนด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่สถานศึกษาจะได้รับการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพได้นั้น อาจจะได้รับกระบวนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กร เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา และไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร นักเรียนได้รับการสอนที่มีคุณภาพ ตั้งใจทำกิจกรรมที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคมและผู้อื่น มีความอดทนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในข้อผิดพลาดต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลทำให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = .85^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราณี มะแอ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมินทราชูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ด้านบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร และด้านการจัดการงบประมาณ โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ โชคกัญญาอรานันท์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนานโยบายและการปฏิบัติด้านการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ทั้งหมด 3 นโยบาย ประกอบด้วย นโยบายเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสารเน้นการอ่านออกเขียนได้ก่อนอย่างอื่น นโยบายส่งเสริมทักษะด้านการคิดใช้ความคิด การเรียนรู้ และนโยบายปลูกฝังทักษะชีวิตสร้างหลักคิดให้พึ่งพาตนเอง และปิณมา เหล่าลาด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านงบประมาณปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปัจจัยด้านผู้ปกครอง และชุมชน และปัจจัยด้านครูผู้สอน

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.712 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.324 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ร้อยละ 50.70 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถทำนายการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีกว่ามาตรฐาน และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแก่คนอื่นๆ ปัจจัยเหล่านี้จะสามารถทำให้การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังงานวิจัยของ ญัตติยาภรณ์ หยกอุบล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นทางปัญญา สามารถทำนวยการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้และก้าวหน้าเทคโนโลยี ให้ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีระบบ เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานทางด้านการบริหารวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะพร เตียวอินทร์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชั้นนาท ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ครุมีเทคนิคและวิธีการวัดผลที่ดีและสามารถนำมาปรับปรุงการสอน และการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน ตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถทำนวยการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชั้นนาท ได้ร้อยละ 63.8 และงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางโดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังงานวิจัยของ กู๊ดฮาร์ท (Goodhart, 1991) ได้ศึกษาลักษณะของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในด้านวิชาการ ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่าการเป็นผู้นำในด้านการจัดองค์การของผู้บริหาร ครุมีคุณธรรมจริยธรรมของครูปฏิบัติการสอนและความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์

ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และงานวิจัยของ แมทธิว (Matthews, 2007) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปฏิบัติการประเมินของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ข้อมูลได้จากการเขียนตอบคำถามปลายเปิด จากการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปฏิบัติการประเมินของครูและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยวัดจากการพัฒนาการสอน และการพัฒนาหลักสูตรการปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่า มีนัยสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมินซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกันวิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน เพื่อวางแผนการสอนและอภิปรายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับโอกาสในการทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล กล้าแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ

1.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยอมรับนับถือบุคลากรในสถานศึกษา และส่งเสริมการให้เกียรติและเคารพในความสามารถของเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.1.3 ปัจจัยด้านนักเรียน ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มในการทำงานกลุ่ม ส่งเสริมให้นักเรียนมีอิสระในด้านความคิด การวางแผนการเรียนรู้ นักเรียนจะสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และก่อให้เกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

1.2 จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการ ในด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นสถานศึกษาควรออกแบบและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้

เหมาะสมกับความต้องการนักเรียน โดยประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกให้มีส่วนช่วยในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

1.3 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มี 2 ตัวแปร โดยประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการกระตุ้นทางปัญญา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษควรมีการวางแผนการดำเนินงาน รวมทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการบริหาร โรงเรียนอยู่เสมอ เน้นให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู โดยฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ครูได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงานและนำมาพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป

#### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 รวมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสำรวจ การสังเกต ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 และโรงเรียนในเขตการศึกษาอื่น

## บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์พับบลิเคชัน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกล้า จักทอน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, เพชรบูรณ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ขวัญตา เกื้อกุศลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัทรชฎา จับปริง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไทยพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนแดน สมบุตร. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีสำหรับนักเรียนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี: สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.

โชคก ปัญญาวารานันท์. (2556). การพัฒนานโยบายการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐติยาภรณ์ หยกอุบล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม

โรงเรียนพิบูลบำเพ็ญ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด .

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธูมากร เจดิย์คำ.(2559).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร

การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นรรีซต์ ฟีนเชียร์. (2561). ทำอย่างไรให้เด็กกล้าแสดงออก. เข้าถึงได้จาก

<https://www.truelookpanya.com/education/content/67998/-teaartedu-teaart-teaarttea>

นลินี สรพรหม. (2550). รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. (ออนไลน์).แหล่งที่มา:

<http://www.ftpi.or.th/FTDiWebdmin/knwpworld/imgeconten/55/Leadership.1> ตุลาคม 2552.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:

สุวีริยาสาส์น.

- ประดิพันธ์ อุปรมัย. (2551). *สร้างพลังทีมงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง*. นนทบุรี: ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ.
- ประยงค์ ชูรักษ์.(2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. คุุณินิพนธ์การศึกษาคุุณินิพนธ์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพรธณ ละอองนวล . (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ปวีณา เหล่าลาด. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยะพร เทียวอินทร์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศัวัชร ฟองกันทา. (2551). *ปัจจัยด้านนักเรียนและครูที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นด้านคุณภาพนักเรียน: การวิเคราะห์ห้พระค้บ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพรรณ แก้วฝ้าย. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านห้วยชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิสนุ ฟองศรี. (2550). *การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เทียมฟ้าการพิมพ์.
- ฟาตอนะห์ นิและ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- การดี อนันต์นารี. (2555). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) .ชลบุรี : มนตรี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนหน่วย ที่ 1-7*. กรุงเทพฯ:ผู้แต่ง.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นาคิลป์โฆษณา.
- วรรณภา ขอฟดุง. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วราภรณ์ ดวงสาวส. (2561) . *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ฉบับก้าวหน้ายุค*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริณี มะแอ. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *พัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). *รายงานฉบับสมบูรณ์ การจัดทำยุทธศาสตร์การ ปฏิรูป การศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ*. เข้าถึงได้จาก <https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2014/03/Final-Paper.pdf>
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี. เอส.การพิมพ์.

- สมุทรา ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2560). *นโยบายและแนวทางการบริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.spm18.go.th>
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.
- สัมมา รรณิษฐ์. (2553). *เอกสารคำสอนหลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ:  
แอล. ที. เพรส.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาระยะของ เขต 1. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษา  
ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)*. เข้าถึงได้จาก  
<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1nxLtq4wppJAC6Baf8y59CEMhIbGobx14>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ  
การจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตาม  
กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด  
การศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานการวิจัยเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการ พัฒนา  
การศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา.
- สุชกะเสริม สิทธิเดช. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานวิชาการในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดแผนกศึกษาธิการแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.  
วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 9(1), 96 – 106.*
- สุชาดา ฉาวชาติ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครสวรรค์เขต 2 นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- สุชาดา รังสินันท์. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชาการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์ และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่  
สมบูรณ์*. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ:วิรัตน์เ็ด็ดดูเคชั่น.
- สุรวีทย์ พลมณี. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนมัธยม  
ศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์จิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*

- หนึ่งฤทัย หาธรรม. (2553). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- อัจฉรา ยูทมนตรี. (2554). *การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครที่ผ่านการประเมินระดับดีมาก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อัครายุทธ ศรีใจอินทร์. (2552). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแบบรวมเรียน. ปริญญาโท กศ.ด.(ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อารี ภูมิพันธุ์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- อินทอร โควังชัย.(2554).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), ขอนแก่น ,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation leadership.* Thousand Oake: Sage.
- Bradley, J. (1983). Staff development in further education. *Education Research*, 25(1), 21-27
- Burns, J.M. (1978). *Leadership.* New York : Harper and Row.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Goodhart, W.H.. (1991). The instrumental and expressive charessive characteristics of public secondary schools and effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 51(8), 2214-A.
- Herzberg, F. (1979). Motivation and innovation: Who are workers serving? *California Management Review*, 22(2), 60-70
- Kijai, J.. (1987). School : Effectiveness characteristics and school incentive reward. *Dissertation Abstracts International*, 48(04), 329-A.

- Kate, M. (2007). *Social and academic benefits of looping primary grade student*. Retrieved 02/12/2015. from: <http://www.sciencedirect.com/science?ob=ArticleURL&->.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Is management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Matthews, G. (2007). *Handbook of research for educational communications and technology: a project of the association for educational communications and technology*. New York: Macmillan library References.
- Miller, Van. (1975). *The Public Administration of American School Systems*. New York : The Macmillan Company.
- Minudin, Othman Osman Bin. (2000). “ *The role of the Secondary School Principal as Perceived by Secondary School Principals in Sapah, Malaysia,*” Dissertation Abstracts International : 2403 – A.
- Park JH, Lee E, Bae SH. (2010). Factors Influencing Learning Achievement of Nursing Students in E-learning. Apr;40(2):182-190. Korean.
- Rabideau, T. S. (2005). *Effects of achievement motivation on behavior* . Retrieved from <http://www.personalityresearch.org/papers/rabideau.html>
- Simzar, R. M., Martinez, M., Rutherford, T., Domina, T., & Conley, A. M. (2015). Raising the stakes: How students' motivation for mathematics associates with high-and low-stakes test achievement. *Learn Individ Differ*. 2015 Apr;39:49-63.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York : Free Press.
- Wright, P. M.. (1996). *Management of Organizations*. Chicago: Irwin.
- Yukl, A. G. (2006). *Leadership in Organization*. UK: Prentice-Hall International.
- Tapola, A, & Niemivirta, M. (2008). The role of achievement goal orientations in students' perceptions of and preferences for classroom environment. *Br J Educ Psychol*. 2008 Jun;78(Pt 2):291-312.
- Zendarski, N., Sciberras, E., Mensah, F., & Hiscock, H. (2017). Early high school engagement in students with attention/deficit hyperactivity disorder. *Br J Educ Psychol*. 2017 Jun;87(2):127-145.

Zigler, E, Finn-Stevenson, M. (2007). From research to policy and practice: *The school of the 21<sup>st</sup> Century*. Am J Orthopsychiatry. 2007 Apr;77(2):175-181.





ภาคผนวก



#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ อว 8137/2007

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

18 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการนิพนธ์  
2. เครื่องมือวิจัย

ด้วยนางสาวเมธาวี กาญจนสร รหัสประจำตัวนิสิต 63920313 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติคำโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 707, 705

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

(สำเนา)

ที่ อว 8137/1371

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

21 กันยายน 2565

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดทับมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยนางสาวเมธาวี กาญจนสร รหัสประจำตัวนิสิต 63920313 หลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็น  
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และเสนอโรงเรียนท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัย  
นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวข้างต้น  
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในโรงเรียนชุมชนวัดทับมาจำนวน 30 คน ในระหว่าง  
วันที่ 12 - 16 กันยายน พ.ศ. 2565 ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังกล่าวข้างต้น ได้ที่หมายเลข  
โทรศัพท์ 083 - 1114125 หรือที่ E-mail: 63920313@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 707, 705

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

(สำเนา)

ที่ อว 8137/1372

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

21 กันยายน 2565

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. รายชื่อกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง

ด้วยนางสาวเมธาวิ กาญจนสร รหัสประจำตัวนิสิต 63920313 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอโรงเรียนในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวขังต้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 รายละเอียดดังเอกสารแนบ ในระหว่างวันที่ 26 กันยายน – 7 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังกล่าวขังต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 081-1114125 หรือที่ E-mail: 63920313@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) นุจรี ไชยมงคล

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร 038 102 700 ต่อ 701, 707, 705

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1
  2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูในกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1
  3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงในการปฏิบัติ
  4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะนำผลมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น
  5. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของโรงเรียนของท่าน
- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีของแบส
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดจากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักเรียน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1
- ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเมธาวิ กาญจนสร  
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีของเบส  
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านตามความจริงเพียงข้อเดียว ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน					
2	ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาและไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน					
3	ผู้นำทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ					
4	ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อพัฒนา องค์กร					
5	ผู้นำคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
6	การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน					
7	ผู้นำสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถตามความถนัดและ ความสนใจของตนเอง					
8	ผู้นำเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบ ความสำเร็จได้					
9	ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและตระหนักในคุณค่าของ ผลงาน					
10	ผู้นำแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการทำงานและการวางแผนในอนาคต					
11	ผู้นำมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย					

ข้อ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12	ผู้นำมองการณ์ไกล สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์					
13	ผู้นำมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้แก่ผู้ร่วมงาน					
14	การกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์					
15	ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีระบบ					
16	ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
17	ผู้นำส่งเสริมให้ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง					
18	ผู้นำให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้และก้าวทันเทคโนโลยี					
20	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
21	ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล					
22	ผู้นำใช้วิธีจูงใจ สนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล					
23	ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานกล้าแสดงออก รู้จักแสดงความคิดเห็นและกล้าที่จะลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
24	ผู้นำยอมรับฟังปัญหาและแสดงความเห็นอกเห็นใจทั้งในเรื่องส่วนตัวและปฏิบัติงาน					
25	ผู้นำให้โอกาสทำงานที่ท้าทายแก่ผู้ร่วมงาน					

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดจากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของท่านตามความจริงเพียงข้อเดียว ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	<b>การได้รับความสำเร็จ</b> ท่านทำงานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมาย					
2	ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ					
3	ท่านหาแนวทางที่จะป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆในกระบวนการทำงาน					
5	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ					
6	ท่านภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ					
7	<b>การได้รับความยอมรับนับถือ</b> ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถจากหน่วยงานภายนอก					
9	ท่านได้รับการมอบหมายงานสำคัญอยู่เสมอ					
10	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
11	โรงเรียนของท่านมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก					

ข้อ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/ขั้น สูงขึ้น					
13	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
14	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
15	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน ที่เชื่อถือได้					
16	ท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีกว่ามาตรฐาน					
17	ท่านเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ					
18	<b>ลักษณะของงาน</b> ท่านได้รับงานที่ทำท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน					
19	ท่านรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ					
20	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มี คุณภาพ					
21	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน					
22	งานที่ปฏิบัติช่วยเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ของท่าน					
23	สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและสะดวกสบาย					
24	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
25	<b>ความรับผิดชอบต่องาน</b> ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด					
26	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
27	ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงานอยู่เสมอ					
28	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
29	ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ					
30	ท่านยินดีที่จะได้รับมอบหมายงานด้านอื่นๆนอกเหนือจากงานใน หน้าที่					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักเรียน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามระดับของปัจจัยด้านนักเรียนของท่านตามความจริงเพียงข้อเดียว ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยด้านนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านนักเรียน	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	เจตคติในการเรียน นักเรียนจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	นักเรียนตั้งใจทำกิจกรรมที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคมและผู้อื่น					
3	นักเรียนมีสติและสมาธิในการเรียน					
4	นักเรียนได้รับคำชื่นชมจากเพื่อนและคุณครูอย่างสม่ำเสมอ					
5	นักเรียนมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดต่างๆ					
6	นักเรียนสำรวจข้อบกพร่องของตนเอง					
7	นักเรียนปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่องของตนเองให้ดีขึ้น					
8	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นักเรียนมีการวางแผนการเรียนอย่างเป็นระบบ					
9	นักเรียนมุ่งหวังประสิทธิภาพในการทำงาน					
10	นักเรียนมีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงาน					
11	นักเรียนมีความทะเยอทะยาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำกิจกรรมต่างๆ					

ข้อ	ปัจจัยด้านนักเรียน	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12	นักเรียนสามารถสรุปใจความสำคัญของบทเรียนและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ร่วมชั้นเรียนเข้าใจได้					
13	นักเรียนมีความต้องการอิสระในการทำงานและแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ					
14	นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มทำงานร่วมกันได้					
15	นักเรียนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องตามระดับของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียน  
บ้านฉางพัฒนาตามความจริงเพียงข้อเดียว ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	ระดับของการบริหารวิชาการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	<b>การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา</b> สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
2	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
3	สถานศึกษาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามยุคสมัย					
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำผลประเมินด้านต่างๆไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ					
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
6	<b>การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา</b> สถานศึกษาสนับสนุนการจัดการเรียนสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7	สถานศึกษาส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ของครูผ่านวิธีการหรือกิจกรรมต่างๆอย่างเหมาะสม					
8	สถานศึกษาจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	ระดับของการบริหารวิชาการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกห้องเรียน					
10	สถานศึกษามีการสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ					
	<b>การพัฒนากระบวนการเรียนรู้</b>					
11	ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
12	ครูชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน					
13	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ					
14	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการคิด แก้ปัญหาและการลงมือปฏิบัติ					
15	นักเรียนสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้					
	<b>การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน</b>					
16	สถานศึกษากำหนดและพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินความสามารถของผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
17	สถานศึกษามีการกำกับ นิเทศ ติดตามการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
18	สถานศึกษานำผลการประเมินตามสภาพจริง					
19	สถานศึกษามีการรายงานผลการวัดและประเมินผล					
20	สถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนจากสถาบันหรือสถานศึกษาอื่น					
	<b>การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา</b>					
21	สถานศึกษากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน					
22	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
23	สถานศึกษานำผลวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	ระดับของการบริหารวิชาการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
24	สถานศึกษามุ่งแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียน					
25	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น					
26	<b>การพัฒนาแหล่งเรียนรู้</b> สถานศึกษาออกแบบและวางแผนการทำแหล่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียน					
27	สถานศึกษาจัดแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
28	สถานศึกษาพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในและนอกห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ					
29	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการนำไปใช้ในทางที่เหมาะสม					
30	สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยให้แหล่งการเรียนรู้มีประโยชน์ต่อไปจากรุ่นสู่รุ่น					
31	<b>การนิเทศการศึกษา</b> สถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนกระบวนการนิเทศการศึกษา					
32	สถานศึกษาดำเนินการนิเทศการศึกษาโดยผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย					
33	สถานศึกษาใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ					
34	สถานศึกษานำผลที่ได้จากการปฏิบัติไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา	ระดับของการบริหารวิชาการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
35	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการเพิ่มพูนประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในหน่วยงานอื่นๆ					
36	<b>การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</b> สถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
37	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน					
38	ผู้ปกครองและชุมชนสามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้					
39	สถานศึกษาจัดทำรายงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
40	สถานศึกษานำผลจากการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนา กิจกรรม/โครงการที่จัดทำขึ้นบนฐานความเป็นจริงและสำเร็จผลในเวลาอันเหมาะสม					
41	<b>การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี</b> สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน					
42	สถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
43	สถานศึกษาสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรภายในสถานศึกษา					
44	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูงและครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในสถานศึกษา					
45	สถานศึกษาสนับสนุนการสร้างสื่อและพัฒนาสื่อให้มีคุณภาพเหมาะสมกับผู้เรียนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางที่ 32 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) ตอนที่ 1 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
8	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

จากตารางที่ 32 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 25 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 25 ข้อ



ตารางที่ 33 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) ตอนที่ 2 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
24	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

จากตารางที่ 33 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 30 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 30 ข้อ

(ผู้ประเสริฐ, 2544)

ตารางที่ 34 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) ตอนที่ 3 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
13	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 34 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารวิชาการกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 15 ข้อจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 15 ข้อ

ตารางที่ 35 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC) ตอนที่ 4 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 35 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence: IOC) ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผลการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด 45 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน สามารถใช้ข้อคำถามได้ทั้งหมด 45 ข้อ



ภาคผนวก

คำอธิบายจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )
1	0.80	17	0.70
2	0.83	18	0.71
3	0.83	19	0.75
4	0.84	20	0.81
5	0.66	21	0.82
6	0.84	22	0.87
7	0.81	23	0.69
8	0.81	24	0.68
9	0.79	25	0.80
10	0.80		
11	0.84		
12	0.72		
13	0.72		
14	0.81		
15	0.78		
16	0.74		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

ตารางที่ 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน  
แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการกลุ่ม โรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )
1	0.48	17	0.41
2	0.65	18	0.50
3	0.62	19	0.68
4	0.23	20	0.61
5	0.42	21	0.61
6	0.43	22	0.67
7	0.72	23	0.74
8	0.57	24	0.63
9	0.67	25	0.32
10	0.61	26	0.52
11	0.65	27	0.63
12	0.28	28	0.50
13	0.53	29	0.66
14	0.69	30	0.65
15	0.68		
16	0.46		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

ตารางที่ 38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )
1	0.71
2	0.61
3	0.83
4	0.67
5	0.81
6	0.87
7	0.87
8	0.84
9	0.80
10	0.79
11	0.81
12	0.75
13	0.60
14	0.65
15	0.80

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

ตารางที่ 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร  
 วิชาการกลุ่มโรงเรียนบ้านฉางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )
1	0.72	25	0.79
2	0.70	26	0.67
3	0.76	27	0.84
4	0.76	28	0.79
5	0.68	29	0.85
6	0.76	30	0.85
7	0.80	31	0.81
8	0.77	32	0.79
9	0.71	33	0.84
10	0.66	34	0.69
11	0.70	35	0.74
12	0.69	36	0.80
13	0.79	37	0.80
14	0.73	38	0.78
15	0.65	39	0.75
16	0.79	40	0.80
17	0.84	41	0.80
18	0.87	42	0.84
19	0.82	43	0.77
20	0.83	44	0.76
21	0.85	45	0.85
22	0.79		
23	0.83		
24	0.79		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเมธาวิ กาญจนศรี
วัน เดือน ปี เกิด	2 พฤศจิกายน 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	199 หมู่ที่ 6 ถนนการ์เด็นโฮม ตำบลเนินพระ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง รหัสไปรษณีย์ 21150
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ. 2561 - 2563 ครูผู้ช่วยโรงเรียนชุมชนวัดสุวรรณรังสรรค์ ปี พ.ศ. 2563 - 2566 ครู คศ.1 โรงเรียนชุมชนวัดสุวรรณรังสรรค์ ปี พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนอนุบาลระยองวัดหนองสนม
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ. 2561 การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาการสอนคณิตศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปี พ.ศ. 2567 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
รางวัลหรือทุนการศึกษา	ปี พ.ศ. 2565 รางวัลครูดีมีวินัยวัฒนคุณคุณเนื่องในงานวันครู ปี พ.ศ.2565