

ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

พนัส ภิรมย์รักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช


**ADMINISTRATIVE FACTORS RELATED TO CURRICULUM
MANAGEMENT OF PRIMARY SCHOOLS UNDER
NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3**


PANUS PIROMRUG

**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master
of Education Degree in Educational Administration
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
Academic Year 2013**


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ผู้วิจัย นายพนัส ภิรมย์รักษ์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา


คณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชატะกาญจน์)


.....กรรมการ
(ดร.ทรงพล โสภณ)

คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชატะกาญจน์)


.....กรรมการ
(ดร.ทรงพล โสภณ)


.....กรรมการ
(ดร.กัตติกา ศรีมหาวโร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไว้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2557

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
ผู้วิจัย	นายพนัส ภิรมย์รักษ์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาตะกาญจน์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ทรงพล โสภณ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 608 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกนซึ่งใช้หน่วยของโรงเรียนในการสุ่ม และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแล้วทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรจำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

3. ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงกับการบริหารจัดการหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดมี 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านบุคลากร (X_2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_3) และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_4) สามารถพยากรณ์การบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .905 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 81.90 สร้างสมการพยากรณ์การบริหารจัดการหลักสูตร ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .357 + .542(X_1) + .275(X_2) + .149(X_3) - .058(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .577(ZX_1) + .316(ZX_2) + .147(ZX_3) - .067(ZX_4)$$

ABSTRACT

Thesis Title	Administrative Factors Related to Curriculum Management of Primary Schools Under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3
The Author	Mr. Panus Piromrug
Program	Educational Administration
Thesis Chairman	Assistant Professor Dr. Werayut Chatakan
Thesis Advisor	Dr. Trongpon Sapon

The objectives of this research were to study and compare administrative factors and curriculum management of primary schools in Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, classified by status of School administrator, Chief of Academic division and teacher; to study relationships between the administration and curriculum management in primary schools in Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3. The sample used in this research as a School administrator, Chief of Academic division and teacher in Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, 608 people. Derived from the size of the sample by the table of the Krejcie and Morgan, who use school units in random. And the use of multi-stage stratified random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire with the reliability was 0.97. The data were analyzed for percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, Scheffe's Method, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed as follows:

1. The administrative factors and curriculum management of primary schools were high level
2. The comparing results of the administrative factors and curriculum Management by the opinions of the school administrators, Chief Academic division and teachers. The difference is statistically significant at the .01 level.
3. Administrative factors are correlated positively with high level of management courses. Statistically significant at the .01 level. Administrative factors which all predictor variables are leadership(X_1), personnel(X_2), motivation(X_3) and participatory(X_4) that predictive curriculum management have statistically significant at the .01 level, with a multiple correlation coefficient was 0.905, with 81.90 percent. Equations derived from the curriculum management were as follows:

Regression equation in the form of raw scores:

$$\bar{Y} = .357 + 542(X_1) + .275(X_2) + 149(X_3) - .058(X_4)$$

Regression equation in the form of standard scores:

$$\bar{Y} = .577(ZX_1) + 316(ZX_2) + .147(ZX_3) - .067(ZX_4)$$

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งในความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาติกะกาญจน์ ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ทรงพล โสภณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่คอยดูแลเอาใจใส่ให้คำปรึกษา และแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.อโนทัย ประสาน ดร.ประยงค์ ชูรักษ์ และนายสุภาพ แก้วดาทิพย์ ผู้เชี่ยวชาญที่ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลไปใช้ในการวิจัยได้อย่างถูกต้อง ขอขอบคุณฝ่ายประสานงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่กรุณาอำนวยความสะดวกขอขอบคุณเพื่อนๆ ในสาขาการบริหารการศึกษา รุ่น ปีการศึกษา 2555 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือตลอดมา รวมทั้งขอบคุณ คุณพ่อคุณแม่ และสมาชิกครอบครัวของข้าพเจ้า ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่คอยส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

พนัส ภิรมย์รักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา.....	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	93
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	99
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	99
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	104
การวิเคราะห์ข้อมูล	104
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	106
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	115
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	116
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	117

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	151
สรุปผลการวิจัย.....	153
อภิปรายผลการวิจัย.....	156
ข้อเสนอแนะ.....	166
บรรณานุกรม	168
ภาคผนวก	178
ภาคผนวก ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญ.....	179
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	181
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	195
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	199
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	208
ประวัติผู้วิจัย.....	210

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ.....22
2	การเปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y60
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 101
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน 117
5	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน 118
6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ..... 119
7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านบุคลากร 121
8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านแรงจูงใจ..... 123
9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม 125
10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน 127
11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการจัดทำหลักสูตร 128

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน.....	131
13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ.....	134
14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน	137
15 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	138
16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยภาพรวม	139
17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ.....	139
18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านบุคลากร	140
19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม.....	141
20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจ.....	141

ตารางที่

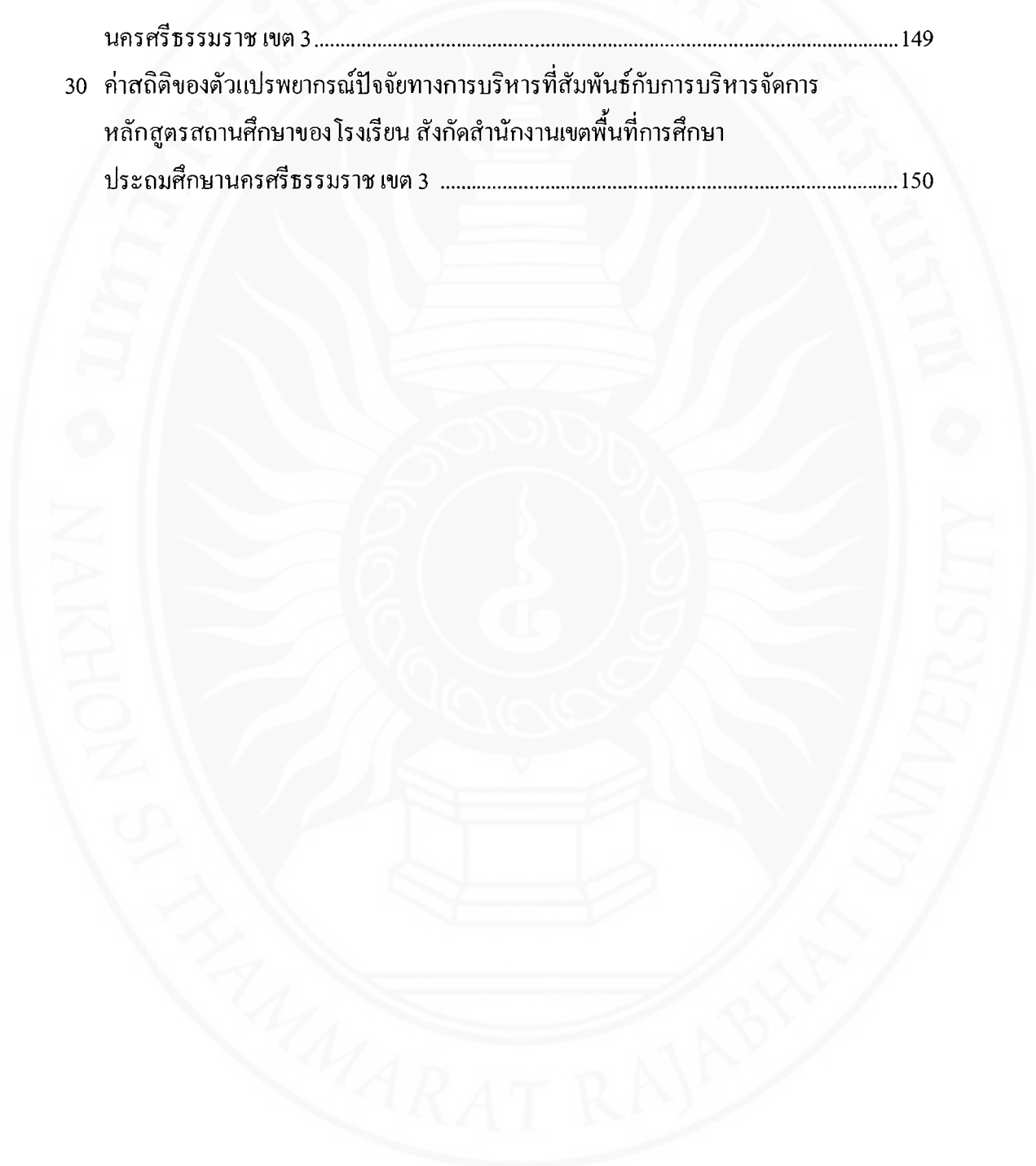
หน้า

21	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารจัดการหลักสูตร ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน	142
22	วิเคราะห์ความแปรปรวน การบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	143
23	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม การบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยภาพรวม	144
24	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม การบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านการจัดทำหลักสูตร	145
25	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม การบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน	145
26	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม การบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ.....	146
27	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.....	147
28	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.....	148

ตารางที่

หน้า

- 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
ในการพยากรณ์ ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3..... 149
- 30 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการ
หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 150



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ การที่จะพัฒนาคนให้เป็นทั้งปัจจัยและผลลัพธ์เพื่อเพิ่มศักยภาพ จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือ ดังแนวพระราชดำริเกี่ยวกับการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัล เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 ว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนล้วนพอเหมาะกันทุกๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาทุกๆ คน จึงต้องถือว่า ตัวของท่านมีความรับผิดชอบของบ้านเมืองอยู่อย่างเต็มที่...” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, 290) จากพระราชดำรินี้ ทำให้ทราบว่าการศึกษาสามารถพัฒนาประชากรของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้ ดังนั้นเป้าหมายของการจัดการศึกษาจึงเน้นพัฒนาคน จะเห็นได้จากความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาระบุว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, 3) นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้มีคุณธรรมและมีความรู้เท่าทัน ให้มีความพร้อมทุกด้านทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม เป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางาน พัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, 1)

การจัดการศึกษาของชาติไม่ว่าระดับใด มุ่งพัฒนาคนในชาติให้มีลักษณะและศักยภาพที่เหมาะสมกับความต้องการของสังคมทั้งปัจจุบันและอนาคต โดยมีหลักสูตรเป็นเสมือนพิมพ์เขียวในการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาคนไปสู่จุดหมายที่ต้องการอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นหลักสูตรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ดังคำกล่าวของอดีตรองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณหญิงกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา ที่ให้แนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับหลักสูตรว่า “หลักสูตร คือ หัวใจของการเรียนการสอนทั้งหมด โดยการเริ่มจากการกำหนดความหวังร่วมกันว่าเราต้องการให้เด็กเมื่อจบไปจากโรงเรียนหรือจบไปแต่ละช่วงชั้นนั้นมีความรู้ความสามารถ มีนิสัยใจคอเป็นอย่างไร เมื่อกำหนดได้อย่างนั้นแล้ว ก็นำมาถึงว่าเราจะจัดการเรียนทั้งในและนอกชั้นเรียน แล้วก็จะอาจจะเชื่อมโยงไปถึงบ้านและชุมชนด้วยว่าทำอะไรจริงจะเชื่อมกันในเด็กให้มีคุณลักษณะ คุณสมบัติดังกล่าวได้...” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552ข, 2) แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรคือหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาเพราะว่า ถ้าหากไม่มีหลักสูตรแล้วก็จะไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ โดยเฉพาะหลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ในอดีตการจัดการศึกษาในระบบของประเทศไทยตามโครงสร้างเดิมแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา มีหลักสูตรที่ใช้อยู่ ได้แก่ หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533) และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533) หลักสูตรดังกล่าวใช้มานานกว่า 10 ปี จึงมีข้อจำกัดหลายประการ ไม่สามารถส่งเสริมให้สังคมไทยก้าวไปสู่สังคมความรู้ได้ทันเหตุการณ์ ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมวิชาการซึ่งรับผิดชอบดูแลด้านหลักสูตรตามโครงสร้างเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการติดตามผล และดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรตลอดมา ผลการศึกษาพบประเด็นที่สำคัญในการกำหนดหลักสูตรจากส่วนกลางนั้น ไม่สามารถสะท้อนสภาพความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและความต้องการของท้องถิ่นได้ นอกจากนี้หลักสูตรที่จัดในแต่ละระดับไม่ได้สร้างพื้นฐานการคิด และวิธีการเรียนรู้ ทำให้เยาวชนไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสาร (กรมวิชาการ, 2544, 13)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ให้เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ ชวก 1166/2544 สังก. ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน 2544 โดยกำหนดจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) พร้อมกันนี้ได้ปรับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้กับท้องถิ่นและสถานศึกษา ได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น จากการวิจัยและติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรดังกล่าว ในช่วงระยะ 6 ปี พบว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีลักษณะเด่นหลายประการ เช่น ช่วยส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษา ทำให้ท้องถิ่นและสถานศึกษามีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และมีแนวคิดและหลักการในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่เป็นปัญหาและความไม่ชัดเจนของหลักสูตรหลายประการทั้งในส่วนของเอกสารหลักสูตร กระบวนการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ และผลผลิตที่เกิดจากการใช้หลักสูตร ได้แก่ ปัญหาความสับสนของผู้ปฏิบัติในระดับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาส่วนใหญ่กำหนดสาระและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้มากทำให้เกิดปัญหาหลักสูตรแน่นเกินไป การวัดและประเมินผลยังไม่สะท้อนมาตรฐาน จึงส่งผลต่อปัญหาการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาและการเทียบโอนผลการเรียน รวมทั้งปัญหาคุณภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551. 1)

การกระจายอำนาจให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นเรื่องใหม่สำหรับบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับส่งผลต่อการขาดความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ และได้อ้างถึงงานวิจัยของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก เรื่อง School-based Curriculum Decision-marking, A Study of the Thailand Reform Experiment ซึ่งศึกษาการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สรุปได้ว่าหลักสูตรหลายโรงเรียนมีลักษณะเลียนแบบมากกว่าจะจัดให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของแต่ละโรงเรียน อย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในการคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง เคยชินกับแนวทางปฏิบัติและวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม จากเหตุผลดังกล่าวทำให้เกิดการทบทวนหลักสูตร และนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็น

หลักสูตรที่มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ จุดหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่ชัดเจน สำหรับเป็นทิศทางในการจัดทำหลักสูตร การเรียนการสอนของสถานศึกษา แต่ละระดับต่อไป (รุ่งนภา บุตรวงษ์, 2552, 53-55)

ซึ่งต่อมา กระทรวงศึกษาธิการ (11 กรกฎาคม 2551) ได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นการสร้าง กลยุทธ์ใหม่ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมี ศักยภาพ มีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นไปตามเจตนารมณ์มาตรา 80 ของรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามเงื่อนไขและระยะเวลาการใช้หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้แก่ โรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรและ โรงเรียนที่มีความพร้อมตามรายชื่อที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศ ซึ่งเริ่มใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 และโรงเรียนทั่วไปให้ใช้หลักสูตรดังกล่าวในปีการศึกษา 2553 ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ปีการศึกษา 2554 ให้ใช้ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ 5 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 ให้ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทุกชั้นเรียน

ซึ่งบทบาทและภาระหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ จะต้องจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาเพื่อเป็นกรอบในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เกิดองค์ความรู้ ทักษะหรือ กระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การปรับเปลี่ยน การใช้หลักสูตรดังกล่าวนับว่า เป็นเรื่องที่ยาก โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ ความมั่นใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตั้งแต่ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านกำกับดูแลคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2553, 36)

จากผลการศึกษาวิจัยสภาพปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาที่ผ่านมาพบว่า หลักสูตรสถานศึกษายังคงต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไขทั้งในด้านการเตรียมความพร้อม ของบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็น ความสำคัญของหลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น เพื่อจัดการเรียนการสอนให้ตรงกับสภาพของผู้เรียน ควรกำหนดวิธีการวัดผลประเมินผลตามสภาพ จริงอย่างชัดเจน มีการวางแผนการร่วมคิด ร่วมทำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ผู้บริหารควรให้ การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์หลักสูตรให้เพียงพอ ควรจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม

อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การรายงานผลการใช้หลักสูตร และมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง (กำไล วัชรอาภา ไพบูลย์, 2548; ประดิษฐ์ พาไพงงาม, 2550; ธนศักดิ์ เปาริก, 2550) แนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการจัดทำข้อมูลระบบอาชีพที่สำคัญในท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณีและข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประกอบการ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการของท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองต่ออาชีพและประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น (วิรุพห์ พระนุรักษ์, 2550) ส่วนแนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตร การวางแผนการใช้หลักสูตร การดำเนินการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับ ติดตามและประเมินผล การสรุปผลการบริหารหลักสูตร และการปรับปรุงและพัฒนา (สุภารัตน์ ชนะมาร, 2550)

การบริหารจัดการหลักสูตรให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นเรื่องที่ยาก เพราะนั่นหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข จากสภาพปัญหาการบริหารหลักสูตรที่ผ่านมา คุณภาพผู้เรียนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ จะเห็นได้จากการทดสอบในแต่ละระดับ ทั้งระดับชาติ ระดับสถานศึกษา จนถึงระดับชั้นเรียน คุณภาพของผู้เรียนยังต่ำกว่าเกณฑ์ จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าการบริหารจัดการหลักสูตรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยตรง ดังนั้นสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติในการจัดการศึกษา จะต้องบริหารจัดการหลักสูตรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล โดยผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ กล่าวตัดสินใจ สามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า มีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และเห็นความสำคัญของหลักสูตรซึ่งลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิผล (Caldwell & Splinks อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553, 330) ส่วนการบริหารหลักสูตรและการสอนยังเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีความรู้ในทฤษฎีและปรัชญาของหลักสูตร เข้าใจในกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรแต่ละประเภท (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, 187) โดยที่การจัดสรรทรัพยากรการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การตัดสินใจร่วม การใช้ภาวะผู้นำ การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครูและผลลัพธ์ทางวิชาการ ทุกเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง การพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อเรื่องอื่นด้วย (Sanrattana & Parkey, 2003 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553, 406) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยการบริหารกับกระบวนการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง (พิจิตร พรหมจรรย์, 2553)

จากข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยและติดตามผลการใช้หลักสูตรที่ผ่านมา ทั้งสภาพปัญหา การบริหารจัดการหลักสูตรทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา รวมทั้งศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ว่าเป็นอย่างไร และศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในการที่จะวางแผน ปรับปรุง พัฒนา กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร สามารถจัด กิจกรรมการเรียนรู้อันบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และผู้ใช้หลักสูตรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยในการบริหาร หลักสูตรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

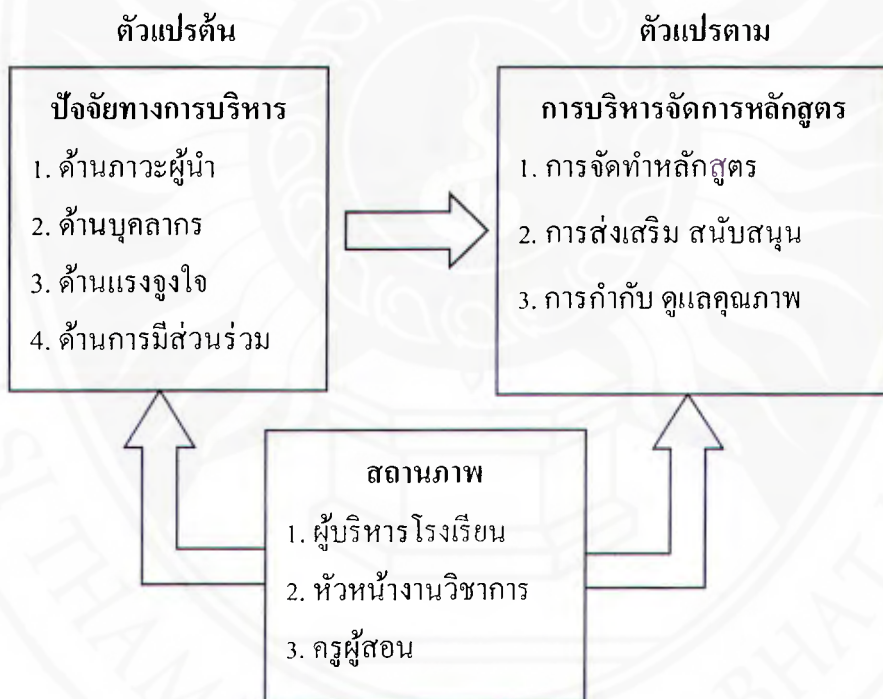
1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบ ปัจจัยทางการบริหาร การบริหารจัดการ หลักสูตร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ปัจจัยทางการบริหาร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาจากงานวิจัย (พิจิตร พรหมจรรย์, 2553) โดยได้คัดเลือกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรและมีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มาทำการศึกษาวิจัย

การบริหารจัดการหลักสูตร ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดตามแนวทางการบริหารจัดการ หลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของ กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, 36-70) ดังเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในแผนภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึงปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยตั้งสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แตกต่างกัน

2. ปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 250 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 250 คน หัวหน้างานวิชาการ 250 คน และครูผู้สอน 1,721 คน รวมประชากรทั้งหมด 2,221 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 608 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 152 คน หัวหน้างานวิชาการ 152 คน และครูผู้สอน 304 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนโรงเรียน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้จำนวน 152 โรงเรียน กำหนดอัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน: หัวหน้างานวิชาการ: ครูผู้สอน เท่ากับ 1: 1: 2 โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นหลายชั้นตอน (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรสำหรับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 และข้อ 2

3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 หัวหน้างานวิชาการ

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

3.1.2.1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และด้านการมีส่วนร่วม

3.1.2.2 การบริหารจัดการหลักสูตร เป็นไปตามแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตร การส่งเสริมสนับสนุน และการกำกับดูแลคุณภาพ

3.2 ตัวแปรสำหรับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3

3.2.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables) ได้แก่ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา

3.2.1.1 ด้านภาวะผู้นำ

3.2.1.2 ด้านบุคลากร

3.2.1.3 ด้านแรงจูงใจ

3.2.1.4 ด้านการมีส่วนร่วม

3.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) คือ การบริหารจัดการหลักสูตร เป็นไปตามแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ประกอบด้วย

3.2.2.1 การจัดทำหลักสูตร

3.2.2.2 การส่งเสริมสนับสนุน

3.2.2.3 การกำกับดูแลคุณภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการ ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2556

2. หัวหน้างานวิชาการโรงเรียน หมายถึง ครูผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หัวหน้างาน วิชาการโรงเรียนหรือครูผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ครูวิชาการของโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียนฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปี การศึกษา 2556

3. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2556

4. ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตร ในโรงเรียนประถมศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

4.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของ ผู้บริหารโรงเรียนในการร่วมมือกับคณะผู้เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนและ โน้มน้าว ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อที่จะนำไปสู่ การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ จัดการศึกษา โดยมีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารและจัดการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

4.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรที่ผลักดันหรือกระตุ้นหรือเร่งเร้าความรู้สึกรักของบุคลากรใน โรงเรียนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจนี้เกี่ยวข้องกับการจูงใจให้คนชอบการทำงาน กระตุ้นให้เกิดความพอใจในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ ซึ่งกันและกัน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติน่าสนใจทำทหายความสามารถ ความรับผิดชอบตามที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บริหาร ความร่วมมือในการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

4.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรทางการศึกษาในการบริหารในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา โดยมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในการประเมินผล มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร มีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีส่วนร่วมรับประโยชน์กับความสำเร็จของงาน ทำให้เกิดความเข้าใจในงาน ความพอใจในงาน ความผูกพันในงาน อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

5. หลักสูตร หมายถึง แผนการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาชั้นพื้นฐานใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ใช้ หลักสูตรสถานศึกษาที่จัดทำหรือพัฒนาขึ้นใช้ในสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่นที่สถานศึกษาจัดทำหรือพัฒนาขึ้นใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนหลักสูตรรูปแบบต่างๆ ที่ใช้ในการจัดการศึกษา

6. การบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง การนำหลักสูตรไปปฏิบัติตามภารกิจการบริหารจัดการหลักสูตรตามแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

6.1 การจัดทำหลักสูตร หมายถึง การดำเนินงานด้านคณะกรรมการสถานศึกษา (พิจารณาให้ความเห็นชอบ) การใช้หลักสูตรการเรียนการสอนระดับชั้นเรียน และการวิจัย และติดตามการใช้หลักสูตร

6.2 การส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมและการส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ

6.3 การกำกับ ดูแลคุณภาพ หมายถึง การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร การจัดระบบประกันคุณภาพภายใน และการวิจัย และติดตามผลการใช้หลักสูตร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
4. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ ตลอดจนผู้ใช้หลักสูตรทุกคน สามารถวางแผน ปรับปรุง พัฒนา กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ให้เกิดประสิทธิภาพได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตร
2. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรนั้น ทำให้ได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตร 4 ปัจจัย (พิจิตร พรหมจารีย์, 2553) คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

การมีลักษณะเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในอันที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการบริหารงาน เพราะฉะนั้นการศึกษาแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะของการเป็นผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำเอาไปใช้ตามสภาพการณ์ที่เหมาะสมและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของตน ในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สำหรับความหมายของผู้นำนั้น คำว่า ผู้นำ (Leader) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2542, 285) กล่าวว่า ผู้นำเป็นประจวบคองประทีปของหน่วยงาน ผู้นำเป็นจุดรวมแห่งพลังของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นผู้นำจึงเป็นเหมือนหลักชัย ในการดำเนินงานโดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานส่วนรวม

เนตรพัฒนา ยาวีราษ (2550, 1) ให้ความหมายว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า ในการดำเนินต่างๆ ในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่จะเป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำ

จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

กวี วงศ์พูน (2550, 13-14) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม
2. ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อการปฏิบัติและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. ผู้นำ คือ ผู้สร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอำนาจ อิทธิพลเหนือความสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของผู้อื่น
5. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ ประสานงาน วินิจฉัย สั่งการ โน้มน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด
6. ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่ง

ฟีลเลอร์ (Fiedler, 1978, 2) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มาจาก การเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือการยกย่องขึ้นมาของกลุ่ม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุนทซ์ (Koontz, 1988, 244) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาและใช้อิทธิพลนั้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย

แบทแมน และคาร์ล (Bateman and Carl, 1990, 481) ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะสื่อสารและนำคนและองค์การไปในทิศทางที่ตนต้องการ

โอเวนส์ (Owens, 1991, 135) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้ผู้ตาม ทำอะไรตามที่ผู้นำต้องการ

ลินช์ (Lynch, 1993, 5-11) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำบางสิ่งบางอย่างให้เกิดขึ้น คนส่วนใหญ่จะรอให้มีอะไรมากระทบถึงจะทำ แต่ผู้นำจะไม่รอ ผู้นำจะคิดไปข้างหน้า เพื่อสนองความต้องการที่ตนผูกพันอยู่กับจุดประสงค์ขององค์การ

ยुकส์ (Yukl, 2006, 4) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็น ผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถมากที่สุดในการใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น เป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากกลุ่ม ได้รับการยกย่อง เคารพ นับถือ สมาชิกให้ความเชื่อมั่น พร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจ สามารถโน้มน้าวจิตใจ สมาชิกให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

การบริหารการศึกษามีองค์ประกอบหลายอย่างให้องค์การอยู่รอด เจริญก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่จะขาดไม่ได้คือบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารที่จะพาองค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำ เช่น

พจนานุกรม ศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555, 323) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ว่า คุณลักษณะ บารมี คุณธรรม ความเชี่ยวชาญและสถานการณ์ของบุคคลหรือตำแหน่ง ที่มีอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ต่อผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือ ยินยอม โดยใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลงและดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, 175) อธิบายถึงภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุมุ่งหมายขององค์การ

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2549, 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพที่ทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถคงความเป็นผู้นำไว้ได้ โดยทุกคนให้การยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริง

ขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้มีมองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, 1) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (Leadship) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ชาอุทัย อาจินสมาจาร (2550, 1) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าหมายของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, 3) ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้น ระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมหรือปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

สัมมา ธนินิษฐ์ (2553, 249) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

แบสส์ (Bass, 1985, 7-14) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1) ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Traits) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม

2) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอม (Compliance) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มที่ทำให้สมาชิกของกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ

4) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพลเป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจมิใช่ การขู่เชิญบังคับ

5) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม

6) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมจูงใจ หรือคลอใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่การบังคับ ขู่เชิญหรือใช้อำนาจ

7) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power Relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจกับผู้นำ ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายตามแนวคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล

9) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่างๆ ในกลุ่มและควบคุมชี้นำกิจกรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

11) ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำสนใจบุคคลมากกว่างาน

คูทซ์และไวทริช (Koontz and Wehrich, 1988, 437-438) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรืออิทธิพล (Influence) หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอแต่ควรพัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่นในทัศนคติเห็นว่า ภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นเพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการการกระตุ้นแตกต่างกัน ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม และความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

โบวีและคนอื่น (Bovee and Other, 1993, 468) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ขั้นกระตุ้นสมาชิกขององค์กรให้ทำงานบรรลุเป้าหมายและขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมองค์กร

ดาฟท์ (Daft, 1994, 478) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่จะเป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ต้องมีทั้งคนซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรืออิทธิพลและเป้าหมายขององค์กร

โพสเตอร์ (Poster, 1999, 27) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการจัดจูงใจบุคลากรในกลุ่ม ให้ทำตามวัตถุประสงค์ของผู้นำ หรือนำงานไปทำตามที่ผู้นำต้องการ

อีเวนส์และลาคอมสกี (Evens and Lakomski, 2000, 58) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่น สามารถสร้างวิสัยทัศน์ สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและสามารถทำให้ผู้ตามทำงานอย่างมีขวัญและกำลังใจ

ลอว์และโกลเวอร์ (Law and Glover, 2000, 84) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการทำให้บุคคลร่วมกันทำตามจุดมุ่งหมายจนกระทั่งประสบความสำเร็จด้วยกลวิธีต่างๆ

ลูเนนเบิร์กและโอมสไตน์ (Lunenbug and Omstein, 2000, 113) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นตั้งใจทำงานตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก

โดแนลด์สัน (Donaldson, 2001, 41) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถ ในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อ ความคิดและยอมทำตามซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

วีเลนและฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2002, 25) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถเพื่อทำให้เป้าหมายองค์กรการบรรลุผลและผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสุข

โอเวนส์ (Owens, 2004, 263) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

ยูก์ (Yukl, 2006, 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของ บุคคลคนหนึ่งชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน (Shared Goal)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของ ตำแหน่งจูงใจให้ผู้ร่วมงาน หรือหมู่คณะผู้ตามร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

1.3 คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำเป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในตัวของผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่แสดงให้เห็นถึงการคิด หรือลักษณะประจำทั้งด้านร่างกายและการแสดงออกของผู้นำที่ทำให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ชักจูง หรือ โน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เช่น คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางวิชาการและคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ การที่บุคคลจะเป็นผู้นำจึงมีคุณลักษณะพิเศษที่แตกต่างและเหนือกว่าบุคคลอื่น (สัมมา รรณิษฐ์, 2553, 253-254)

บุญชัย พิทักษ์ดำรงกิจ (2540, 47-51) ได้กล่าวถึงผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ไว้ว่า ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะการเป็นผู้นำ 9 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ ความยุติธรรม ความมีเหตุผล ความรับผิดชอบ ความสามารถที่พึ่งพาได้ ความเปิดเผย ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในด้านการทำงานของตนเอง

ก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์ (2547, 118-121 อ้างถึงใน บูรชัย ศิริมหาสาคร, 2549, 55-57) กล่าวถึงคุณสมบัติผู้นำ 11 ประการ ว่าประกอบด้วย ความจริงใจ ไม่ศรัทธินา ใช้ปิยวาจาอย่าหลงอำนาจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ให้ความเมตตา กล้าตัดสินใจ อหฺรสังคม บ่มเพาะคนดี และมีใจเปิดกว้าง

จุมพล หนิมพานิช (2551, 71-74) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้เป็นที่ดีประกอบด้วย มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการที่รับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีความกระตือรือร้น มีลักษณะเหนือกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นนักกลยุทธ์ มีความอดทนปฏิบัติงานที่หนักอยู่เสมอ มีความยุติธรรม มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมีมนุษยสัมพันธ์

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, 195-197) ได้สรุปแนวคิดเรื่องคุณสมบัติของผู้ผู้นำไว้ดังนี้

ครองตน คือ มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจ เหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี

ครองคน คือ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเสียสละ มีความจริงใจ มีความสามารถในการจูงใจ มีความปรารถนาส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้า

ครองงาน คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่องาน มีความรับผิดชอบต่องาน มีการตรงต่อเวลา มีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ

สตอกคิล (Stogdill, 1974, 62-65) ได้วิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ มากกว่า 124 เรื่อง ในปี ค.ศ.1948 สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ได้ ดังนี้

- 1) มีเชาวน์ปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดที่เฉียบแหลม
- 2) มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการแสวงหาความรู้ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่เสมอ ทำให้มีความรู้กว้างขวางและทันสมัย
- 3) เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ มีความเข้าใจในงานที่ทำโดยศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอจนสามารถคำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้อื่นได้
- 4) มีส่วนร่วมในกิจกรรมและงานสังคม ไม่เก็บตัว กระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมทางสังคมกับกลุ่ม สามารถเข้ากับคนทุกชั้นได้โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมที่ดี
- 5) มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมอยู่ในระดับเดียวกันหรือดีกว่ากลุ่ม ไม่เป็นผู้มีหนี้สินจนทำให้ฐานะตำแหน่งทางสังคมด้อยลง
- 6) ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนทุกระดับได้ดีโดยปราศจากอาการหวาดกลัว เคอะเขิน มีจิตวิทยาในการสนทนา ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้และเป็นผู้มีมารยาทสังคมที่ดี

7) มีความคิดริเริ่ม สามารถที่จะเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีจินตนาการที่จะสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้

8) มีความอดทนต่อความยากลำบาก สามารถทนต่องานหนัก ยุ่งยากและทนต่อปัญหารอบด้านโดยไม่เสียกำลังใจ

9) รู้วิธีการทำงานให้ได้ผล รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องในงานที่ทำอย่างชัดเจน และสามารถทำให้งานเสร็จได้เร็วมีคุณภาพ

10) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจในขอบเขตความสามารถของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ

11) มีความตื่นตัวและมีความสามารถคาดการณ์ข้างหน้าได้ เป็นผู้มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว และสามารถวิเคราะห์คาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้องแม่นยำ

12) ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน

13) เป็นผู้มีชื่อเสียง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยู่อักของคนทั่วไป โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน

14) มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลดีต่อหมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์และดัดแปลงสิ่งต่างๆ ให้เกิดคุณค่า

เทรวาต้า (Trewatha, R. L. 1982 อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงษ์โสธร, ม.ป.ป.) สรุปคุณลักษณะผู้นำเป็น 4 ประเภท ได้แก่ คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางสังคม และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีองค์ประกอบสำคัญของแต่ละคุณลักษณะตามที่ปรากฏในตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

คุณลักษณะทางกาย <ul style="list-style-type: none"> ● ความสูง ● น้ำหนัก ● รูปร่างหน้าตา ● ความมีพลัง ● ความทนทานของร่างกาย 	คุณลักษณะทางสังคม <ul style="list-style-type: none"> ● ความเห็นอกเห็นใจ ● ความแนบเนียน ● ความเชื่อถือ ● ความมีฐานะ ● ความสามารถที่จะร่วมงาน
คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ <ul style="list-style-type: none"> ● ความทะเยอทะยาน ● ความเชื่อมั่นในตัวเอง ● ความซื่อสัตย์ ● ความมานะ ความดีร้น ● ความมีจินตนาการ 	คุณลักษณะส่วนบุคคล <ul style="list-style-type: none"> ● ความสามารถในการใช้ถ้อยคำ ● ความรอบรู้ ● ความสามารถทางสติปัญญา ● ความสามารถในการทำงาน ● ความสำเร็จ ● ความรับผิดชอบ

ที่มา: เทรวาธา (Trewatha, R. L. 1982 อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงษ์โสธร, ม.ป.ป.)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำคือ คุณลักษณะต่างๆ ที่มีอยู่ในผู้นำ ได้แก่คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางสังคม และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งทำให้ผู้นำมีลักษณะเด่น และพิเศษ แตกต่างเหนือจากบุคคลอื่น

1.4 พฤติกรรมผู้นำ

1.4.1 พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton, 1964, 10-11) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

1) ผู้นำแบบอ่ำแย่ (Impoverished) เป็นผู้นำที่มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ไม่สนใจคนไม่หวังผลของงานทำงานประจำไปเรื่อยๆ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อยที่สุดและเมื่อเผชิญความขัดแย้งจะพยายามหลีกเลี่ยง

2) ผู้นำแบบมุ่งแข่งขัน (Task Oriented) เป็นผู้นำที่มุ่งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก มีการควบคุมงานอย่างใกล้ชิด ไม่สนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาชอบใช้อำนาจและการสั่งการ เมื่อเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งมักใช้อำนาจในการจัดการ ผู้นำประเภทนี้จึงไม่ชอบวิธีการทำงานเป็นทีมเนื่องจากกลัวว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะรวมตัวกันเพื่อต่อต้านตนเอง

3) ผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์ (Country Club) เป็นผู้นำแบบให้ความสนใจกับความต้องการของคนอย่างมากเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่บรรยากาศที่ราบรื่นเป็นกันเอง แต่จะให้ความสนใจต่องานค่อนข้างน้อยมาก มักหลีกเลี่ยงความขัดแย้งจึงมักทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจ เมื่อต้องเผชิญความขัดแย้งมักจะหลบเกลื่อนให้ความขัดแย้งนั้นเงียบหายไป มักเอาใจผู้อื่นจนกระทั่งต้องทำตามความคิดเห็นของผู้อื่น

4) ผู้นำทางสายกลาง (Middle of the Road) เป็นผู้นำที่รักษาความสมดุลระหว่างงานที่ต้องทำให้สำเร็จกับขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจ การบริหารงานเป็นลักษณะของการเอาตัวรอดโดยไม่คาดหวังผลงานไว้สูงมากนักและในขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบธรรมดา ผู้นำประเภทนี้จะไม่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงและเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งมักใช้การประนีประนอมเพื่อไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้น

5) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team) เป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบสูงมุ่งทั้งผลงานและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานพร้อมๆ กับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานในทุกๆ ระดับ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นหมู่คณะ เมื่อต้องเผชิญปัญหาความขัดแย้งจะใช้การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ภายใต้อิทธิพลที่พยายามเสาะแสวงหาอย่างละเอียด

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม เป็นแบบที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ยากมากที่สุดเช่นกัน เนื่องจากต้องคำนึงถึงทั้งงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปพร้อมๆ กัน

1.4.2 พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดเกสเซทและกิวบ่า (Getzels and Guba) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) ผู้นำแบบเน้นสถาบัน (Nomothetic Leadership Style) ผู้นำแบบนี้ยึดหลักสำคัญ คือ การเน้นบทบาทและความคาดหวังของสถาบัน เครื่องที่ใช้คือกฎหมาย อำนาจ และระเบียบข้อบังคับของสถาบัน บุคลากรมีหน้าที่ปฏิบัติตามบทบาทที่สถาบันกำหนดโดยเคร่งครัด

2) ผู้นำแบบเน้นบุคคล (Idiographic Leadership Style) ผู้นำแบบนี้เน้นนิบุคลิกภาพและบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคลเป็นหลัก พยายามตอบสนองความต้องการของบุคคล

3) ผู้นำแบบผสมผสาน (Transactional Leadership Style) ผู้นำแบบนี้ยึดมิติทั้งสอง โดยเน้นทั้งสถาบันและบุคคล พยายามเน้นความสมดุล ไม่เคร่งครัดหรือหย่อนเกินไป ในบางขณะอาจเน้นในบางมิติมากเป็นพิเศษทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

จะเห็นได้ว่าในองค์กรปัจจุบันจำเป็นจะต้องใช้ผู้นำแบบผสมผสาน เพราะองค์กรแต่ละองค์กรบริบทแตกต่างกันผู้นำจะต้องศึกษาและวิเคราะห์บริบทขององค์กรให้ดี และผสมผสานทั้งแบบเน้นสถาบันและแบบเน้นบุคคลให้มีความสมดุลกันจึงจะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้

1.4.3 พฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเรดดิน (Reddin) ซึ่งได้วิเคราะห์เพิ่มเติมจากเบลคและมุตัน โดยได้เพิ่มมิติมุ่งประสิทธิผลเข้าไปอีกหนึ่งมิติ ทำให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1) มิติมุ่งงาน (Task Oriented) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าถึงในการดำเนินงานตามแผนนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ผลและสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2) มิติมุ่งสัมพันธ์ (Relation Oriented) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) มิติมุ่งผลิตผล (Effectiveness) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสมพฤติกรรมผู้นำก็จะมีประสิทธิผลมาก ถ้าหากสถานการณ์ไม่เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำก็จะมีประสิทธิผลน้อย

ทฤษฎีนี้แบ่งผู้นำออกเป็น 8 แบบ ซึ่งเป็นแบบที่มีประสิทธิผลสูง 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้คุมกฎ (Bureaucrat) แบบนักพัฒนา (Developer) แบบผู้บัญชาการ (Benevolent Autocrat) แบบนักบริหาร (Executive) และแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้ทันทำ (Deserter) แบบ

นักบุญ (Missionary) แบบเผด็จการ (Autocrat) แบบผู้ประนีประนอม (Compromiser) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552, 80-85)

1.5 แบบภาวะผู้นำ

สัมมา รธนิกษ์ (2553, 271-273) ได้สรุปว่า แบบภาวะผู้นำ มี 5 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1) ผู้นำแบบผู้บังคับ เป็นผู้นำที่นิยมใช้อำนาจหน้าที่ ทำตามกฎหมายไม่ปรึกษาหารือหรือสอบถามความสมัครใจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วินิจฉัยสั่งการตามความคิดและอารมณ์ของตนเอง เป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงผู้เดียวเพื่อควบคุมผู้ร่วมงาน นโยบายและแนวปฏิบัติไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงตามผู้นำ หรือการสั่งการมาจากผู้บริหารระดับสูงแล้วมอบหมายให้ผู้ร่วมงานไปปฏิบัติตามเท่านั้น ใช้วิธีสั่งการอย่างเดียว ขาดการแนะนำ การทำงานทำโดยลำพัง ไม่ยืดหยุ่นตามความพอใจของตน จะแยกตนเองวางตัวเหนือผู้ร่วมงาน ยกแก่การเข้าพบ ใช้ความสัมพันธ์อย่างเป็นพิธีการ ตั้งคณะกรรมการเพื่อกระจายความรับผิดชอบและต้องการยุติเรื่องบางเรื่องที่ผู้นำต้องการ บรรยากาศการทำงานเป็นไปด้วยการกลัวเกรงอาจเกิดความไม่พอใจ วุ่นวายต่อต้านเปลี่ยนแปลงงานบ่อย ใช้การลงโทษเมื่อเกิดการผิดพลาดในการทำงานเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวต่อผู้ร่วมงานคนอื่นๆ

2) ผู้นำแบบมุ่งเน้นกิจการ เป็นผู้นำที่ใช้การสั่งการ ชี้นำใช้อำนาจ เพื่อให้บรรลุผลโดยเร็ว ดำเนินการควบคุม นิเทศงานอย่างใกล้ชิด มุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าจะสนใจที่จะพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจในการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อย มุ่งงานจนขาดความสนใจฟังความต้องการของผู้ร่วมงาน ใช้อำนาจจัดการความขัดแย้งเพื่อแก้ปัญหาให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ไม่นิยมชมชอบการทำงานเป็นทีมเพื่อลดกระแสการต่อต้าน

3) ผู้นำแบบร่วมมือร่วมใจ เป็นผู้นำที่ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับงานทำงานเป็นหมู่คณะ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น วินิจฉัยเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ เป็นผู้บริหารและให้คำแนะนำสอนงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมรับผิดชอบด้วยเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานไม่แสดงตนเหนือผู้ร่วมงาน มีความไว้วางใจกัน ประสานสัมพันธ์ร่วมมือกันอย่างเต็มใจและจริงจัง มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อผลสำเร็จของส่วนรวม โดยความร่วมมือระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้อำนาจและศิลปะเพื่อสร้างความศรัทธา มุ่งทั้งงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ใช้การแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยอาศัยเหตุผลภายใต้ข้อมูลที่ละเอียดเพียงพอ การชมหรือตำหนิผู้ร่วมงานเป็นไปโดยมีเหตุผล และเป็นทางการ ไม่ทำตามอำเภอใจของผู้นำแต่ฝ่ายเดียว

ทำงาน โดยอาศัยคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและยึดถือผลการตัดสินใจของคณะกรรมการเป็นสำคัญ

4) ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ เน้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่นเป็นกันเอง ให้ความสนใจผู้ร่วมงานมากกว่าผลงานที่กระทำให้งังเกิดผล เอาใจผู้อื่นจนบางครั้งต้องทำตามความคิดของผู้อื่นขาดความเป็นตัวของตัวเอง มอบอำนาจและเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานที่ใกล้ชิดและมีสิทธิมีเสียง จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทุกกรณี พยายามทำทุกอย่างให้ผู้ร่วมงานพอใจ ใช้การกลบเกลื่อนเลื่อนเวลา ชะลอปัญหาเพื่อให้ความขัดแย้งหมดไป

5) ผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำเพียงสมมุตินาม การดำเนินการต้องรอผู้บังคับบัญชาเบื้องบนสั่งลงมาเท่านั้น มอบอำนาจและเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบายและการดำเนินการแก่ผู้อื่นโดยตนเองไม่ยุ่งเกี่ยว ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดหาวัสดุและอำนวยความสะดวกความริเริ่ม ไม่สนใจทั้งคนและไม่หวังผลของงาน ขาดกฎเกณฑ์และการควบคุมดูแลงาน จะทำงานประจำเป็นงานหลัก หลีกความขัดแย้งทุกกรณี ไม่ชอบ ตำหนิหรือชมการปฏิบัติงานใดๆ อนุมัติให้ผู้ร่วมงานดำเนินงานโดยไม่พิจารณาเหตุผลใดๆ ขาดกฎเกณฑ์และเหตุผลในการทำงาน

สรุปได้ว่า แบบผู้นำมี 5 แบบ คือ ผู้นำแบบผู้บังคับการ เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายใช้การสั่งการ ใช้การลงโทษ ผู้นำแบบมุ่งเน้นกิจการ เป็นผู้นำที่ใช้การสั่งการ ชี้นำใช้อำนาจ มุ่งความสำเร็จของงานเป็นหลัก ผู้นำแบบร่วมมือร่วมใจ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใช้ทั้งอำนาจและศิลปะ ประสานสัมพันธ์ความร่วมมือกับทุกฝ่าย ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์เป็นผู้นำที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์มากกว่าผลงาน ทำทุกอย่างให้เพื่อนร่วมงานพอใจ ผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำเพียงสมมุติ ไม่กล้าตัดสินใจ ทำงานประจำเป็นหลัก หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ขาดกฎเกณฑ์และเหตุผลในการทำงาน

1.6 บทบาทของผู้นำทางการศึกษาในฐานะผู้บริหารการศึกษา

ผู้นำการศึกษาในฐานะผู้บริหารหน่วยงานต้องมีบทบาท จากผลการศึกษาของคเนเชวิช (Knezecich, 1984, 16-18) เสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่างๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นและแรงจูงใจ (Leader-Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้เข้าใจในกระบวนการวางแผนบริหารสิ่งแวดล้อม

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รับรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจและสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงานกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ

6) บทบาทเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสถาบันและหน่วยงาน เข้าใจและตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนอะไรอย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใด เมื่อไร

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรเข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูดการเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร สามารถใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ได้ดี

9) บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict Manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ จ้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรอง ไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของหน่วยงานและบุคลากรได้

10) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจและนำทฤษฎีบริหารมาใช้ระบบบริหารและดำเนินงานได้

11) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง เข้าใจกระบวนการบริหารบุคลากร ตลอดจนประเมินผลงานและพัฒนาบุคลากร

12) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถในการบริหารการเงิน เวลา งบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา สามารถหาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก

13) บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบและการดำเนินงาน โดยวิธีทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

14) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relator) มีทักษะในการสื่อความหมาย วิธีสร้างภาพลักษณ์ที่ดี รู้และใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ

15) บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) มีความสามารถในการประกอบพิธีการต่างๆ ในองค์การและสังคม

แอนเดอร์สันและแวน ไดค์ (Anderson & Van Dyke อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2551, 265) ได้เสนอแนะบทบาทผู้นำทางการศึกษาไว้ดังนี้

1) เป็นผู้นำในการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร
 2) ศึกษาและให้ความรู้ทางด้านทฤษฎีการศึกษาแก่บรรดาครูและผู้สนใจ
 3) จัดโครงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนชุมชน และประเทศ

4) ดำเนินการแนะแนวขั้นในโรงเรียนหรือสถานศึกษา
 5) จัดบริการต่างๆ ขึ้นในสถานศึกษา เช่น บริการสุขภาพ การรับ-ส่งนักเรียนและโครงการอาหารกลางวัน

6) จัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานของห้องสมุดและเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน

7) ร่วมมือในการคัดเลือกครู และจัดสายงานที่ทำให้การดำเนินงานของคณาจารย์เป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

8) พัฒนาวีธีการที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของคณาจารย์ดี และความประพฤติของนักเรียนเรียบร้อย

9) พัฒนาและรักษาขวัญกำลังใจของคณาจารย์ให้ดีตลอดไป

10) พัฒนาโปรแกรมการฝึกหัดครูในสถานศึกษา

11) พัฒนาโครงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนทุกคน

12) วางแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งรายระยะสั้นและระยะยาว

13) พัฒนาวีธีการรักษาระเบียบและงานธุรการประจำวันเพื่อให้การบริหารคล่องตัว ทั้งในด้านการศึกษาและด้านธุรกิจ

14) เปิดโอกาสให้ผู้ผู้นำในหมู่บ้านเข้าร่วมกิจกรรมในสถานศึกษาตามสมควร

15) ชี้แจงโปรแกรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาในชุมชน ผู้ตรวจสอบสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ

16) ร่วมมือประสานงานในการจัดกิจกรรมบริการการศึกษาให้แก่เยาวชนในชุมชน

17) จัดการและให้คำแนะนำในการบำรุงรักษาอาคารเรียนและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ของสถานศึกษา

18) ร่วมมือในการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างอาคารและสาธารณูปโภคในขนาด

19) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทางการศึกษาและหน่วยงานภายนอก

20) เสี่ยงสละเพื่อความก้าวหน้าทางการเรียนการสอนและคุณภาพของสถานศึกษา

โรและเดรคส์ (Roe & Draks อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, 266) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เป็นผู้กระตุ้นหรือผู้จูงใจผู้ร่วมงาน

2) พัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความจริงใจและมีความรับผิดชอบต่อการเรียนการสอน

3) ให้ความร่วมมือในการประเมินผลงานเพื่อที่จะสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงส่วนที่ด้อยให้ดีขึ้น

4) ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในการวางแผนประเมินผลและการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน

5) ให้ความร่วมมือในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

6) พัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมทางการศึกษา

7) ฝึกนักเรียนให้เป็นผู้ นำ เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

8) ตั้งศูนย์แนะแนววิชาชีพและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

กมลชนก ศรีทธา อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, 267) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 21 ประการดังนี้

1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ รวมทั้งบุคคลในสถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและนักเรียนมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนา

- 2) ผู้บริหารต้องมีบทบาทในฐานะนักพัฒนาสถานศึกษา
- 3) ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นนักวางแผนกิจกรรมและสร้างประสบการณ์ที่จะทำให้มีโปรแกรมที่เหมาะสมในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการเรียนการสอน 3 ด้าน คือ การพัฒนาด้านความรู้ ความคิด พัฒนาการด้านจิตใจ และพัฒนาการด้านทักษะทางกายภาพ
- 4) ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมและแสวงหาวิธีทางที่จะตรวจและติดตามผลงาน โครงการและกิจกรรม
- 5) ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเลือก ฝึกฝนและพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากร
- 6) ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระจายคณะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) ผู้บริหารต้องแบ่งงานและมอบหมายงาน ทั้งรู้จักกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางาน
- 8) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ควบคุมทรัพยากรการเงินและทรัพยากรอื่นๆ ของสถานศึกษา
- 9) ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการพัฒนาและให้ความปลอดภัยแก่บุคลากรและผู้เรียนในสถานศึกษา
- 10) ผู้บริหารจะต้องวางแผนมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมและการรักษาวินัยของนักเรียน
- 11) ผู้บริหารต้องแน่ใจว่า วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี ปลอดภัย แข็งแรง ทนทาน และเหมาะสม
- 12) ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและบรรยากาศที่ดี ทั้งครู อาจารย์ และนักเรียนจะสามารถทำงานด้วยกันอย่างสงบสุขและมีความสุข
- 13) กระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรให้การเรียนในหลักสูตรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 14) ผู้บริหารต้องเป็นผู้พัฒนาและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
- 15) ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในงานพิธีที่เกี่ยวข้องและงานสาธารณประโยชน์ของสังคมและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่
- 16) ผู้บริหารต้องรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาแก่คณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 17) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานและนิเทศงานของสถานศึกษาโดยสม่ำเสมอ

18) ผู้บริหารต้องทันเวลา ทันเหตุการณ์ ทันสมัย และต้องติดตามความก้าวหน้าของสถานศึกษาและสิ่งแวดล้อมภายนอก

19) ผู้บริหารควรมีเวลาปรึกษากับผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องสำคัญๆ ที่ต้องตัดสินใจ

20) ผู้บริหารควรวางเวลาเข้าสอนนักเรียนบ้างเพื่อสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพ

21) ผู้บริหารต้องวางระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

อุทัย เดชदानนท์ (2550, 36-44) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) เป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานอย่างอิสระและคล่องตัวในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครู บุคลากรภายในโรงเรียนและหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ การจัดทำสื่อต่างๆ ส่งเสริมการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีการแสวงหาความรู้

4) ประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ บุคคล ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ ที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียนด้านการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ

5) การส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

6) การสร้างแรงจูงใจผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีทัศนคติเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล

7) การประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานเป็นระบบและครบวงจร

8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับงานเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจ ซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10) การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำทางการศึกษาในฐานะผู้บริหารการศึกษา จะต้องเป็นนักวางแผนมีวิสัยทัศน์ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้ประสานงาน อำนวยความสะดวก ประสานความสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ

1.7 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญในฐานะผู้นำทางวิชาการ ต้องมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่จะบริหารประสบผลสำเร็จให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมียอดประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการดังนี้

อัปเบนและฮิวส์ (Ubben & Hughes. 1987, 97-99) เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

- 1) การทำงานตามเวลาที่กำหนด
- 2) การจัดบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน
- 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
- 4) มีความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู
- 5) การทำงานด้านหลักสูตร
- 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- 7) การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

เดวิดและโทมัส (David & Thomas. 1989, 40) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 8 ประการ

1) การยึดหน้าที่ในการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนางานวิชาการมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูให้ตรงเป้าหมายของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจให้ครูเพื่อร่วมกันวางโครงการด้านวิชาการ หาวิถีทางให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนด้านวิชาการ โครงการด้านปรับปรุงวิชาการต่างๆ ของโรงเรียน ตลอดจนร่วมมือกับครูสร้างกฎระเบียบของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนงานด้านวิชาการ

2) ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์ในการปรับปรุงด้านวิชาการ ผู้บริหารควรกระตือรือร้นในการทำงาน ควรปรับปรุงอย่างจริงจังด้วยตนเอง ผู้บริหารควรร่วมกับคณะครูในการปรับปรุงให้คำแนะนำ ดำเนินการประสานงานและติดตามผลและเข้ามีส่วนร่วมปรับปรุงด้านวิชาการ เช่น ขอเวลาผู้ปกครองช่วยเหลือด้านสำนักงานและชั้นเรียน

3) แรงจูงใจ และมีรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ ผู้บริหารควรสร้างระบบการให้รางวัลสำหรับนักเรียนและครูซึ่งสนับสนุนการปรับปรุงทางด้านวิชาการ และกระตุ้นความเป็นเลิศในการทำงานของครูและนักเรียน

4) ติดตามตรวจสอบความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาการของนักเรียนตั้งแต่ผลการเรียนแต่ละระดับชั้น แต่ละห้องเรียนและนักเรียนแต่ละคน พฤติกรรมเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของงานวิชาการ ผู้บริหารสามารถที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับครู-อาจารย์ ถึงมาตรฐานทางวิชาการว่ามีช่องว่าง (Gap) ห่างกันมากน้อยเพียงใดเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อลดช่องว่างนั้นๆ

5) การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรวางวัสดุและทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการสรรหาครูที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนความคาดหวังของครูและสนับสนุนการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสรรหาคัดเลือกบุคคล มีกระบวนการสรรหาบุคคลภายนอกหรือคัดเลือกบุคคลภายในเข้ามารับตำแหน่งงาน มีกระบวนการดังนี้ 1) สำรวจแหล่งที่จะได้มาซึ่งบุคลากร 2) การประกาศรับสมัคร 3) การประชาสัมพันธ์ 4) การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือกหรือการสัมภาษณ์ 5) การค้นหาบุคลากรจากแหล่งต่างๆ 6) การบรรจุบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมกับงาน 7) การปฐมนิเทศให้ทราบระบบหลักเกณฑ์ สถานที่และบุคลากรตลอดจนชุมชน 8) ติดตามดูแลผลการทดลองปฏิบัติงาน

6) การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศด้านวิชาการ ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนอย่างเป็นระเบียบ กำแนะนำที่ผู้บริหารควรนำไปปฏิบัติคือ 1) ปกป้องเวลาการสอนและการเรียนจากสิ่งรบกวนต่างๆ 2) พัฒนานโยบายที่มีอยู่ให้ชัดเจนและส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการควบคุม 3) ช่วยให้ครูเรียนรู้และเข้าใจกฎเกณฑ์ของการจัดการภายในห้องเรียน 4) รับความร่วมมือของนักเรียนในการสร้างสิ่งแวดล้อมทางด้านวิชาการและความเป็นระเบียบเรียบร้อย 5) รักษาสิ่งแวดล้อมภายในห้องเรียนและสถานที่ที่เป็นที่อยู่อาศัย น่าพึงพอใจ 6) แสดงความสนใจต่อตัวนักเรียนโดยการถามถึงสุขภาพครอบครัว ชั้นเรียนและกิจกรรมต่างๆ 7) ถ้าจำเป็นต้องใช้ระเบียบวินัยการไล่ออกก็ต้องนำมาใช้กับผู้สร้างปัญหาอย่างร้ายแรงภายในโรงเรียน

7) การติดตามการปฏิบัติการสอนของครู ผู้บริหารใช้เวลาส่วนมากในแต่ละวันติดตามปัจจัยอื่นเพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการพัฒนาด้านวิชาการ การสอนของครูที่ใช้ทักษะทางวิชาการโดยตรง ผู้บริหารควรสังเกตว่าครูสอนตามโครงการที่บันทึกหรือไม่การเริ่มสอนตรงเวลา กระบวนการเรียนการสอนที่ไม่มีอะไรมาขัดขวาง ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูให้ใช้แผนการสอนและทำงานเป็นทีมซึ่งจะไปสู่การสอนที่ดี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่สูงกว่าและความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น

8) สังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญด้านวิชาการเป็นด้านที่สำคัญที่สุด คือ สังเกตครูผู้สอนในชั้นเรียนและติดต่อกับคณะครูเกี่ยวกับหนทางที่จะปรับปรุงและแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน เช่น กระบวนการที่จะนำไปสู่การปรับปรุงด้านวิชาการ การอุทิศเวลาของผู้บริหารที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

เฮค ลาร์เซนและคณะ (Heck et al. 1995, 95) ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การปกครองโรงเรียน (School governance)
- 2) การจัดบรรยากาศโรงเรียน (School climate)
- 3) การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน (School instructional organization)

คลิกแมน (Glickman. 2007, 47) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน อันเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ๆ คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่และด้านทักษะที่จำเป็นซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) ด้านฐานความรู้ (Knowledge base) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1.1) โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective school literature) เป็นความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัย ซึ่งงานวิจัยเป็นงานชิ้นสำคัญๆ ทุกงานต่างบันทึกลักษณะพิเศษของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า คณะครูต่างมีความเห็นพ้องในจุดประสงค์เดียวกันและมีความเชื่อมั่นในความสำเร็จ การที่ลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูในโรงเรียนรับรู้ว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ยิ่งใหญ่และทำงานเพื่อการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยการมีพันธกิจที่ชัดเจนและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ตั้งความคาดหวังเกี่ยวกับครูและนักเรียนไว้สูง มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชนและเน้นให้ความสำคัญกับการบรรลุทักษะเบื้องต้นของผู้เรียน

1.2) การสอนที่มีประสิทธิภาพ (Research on effective teaching) การสอนที่มีประสิทธิผลที่สนับสนุนโดยการวิจัยเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ งานวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผลจะบอกให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงวิธีการที่ทำให้การสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายถึงแม้ว่างานวิจัยดังกล่าวจะไม่ได้บอกถึงวิธีที่ดีที่สุดเนื่องจากขึ้นอยู่กับเป้าหมายของโรงเรียนแต่ละแห่งที่จะต้องเลือกวิธีที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนของตนเอง เช่น การตั้งเป้าหมายให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์ที่สูง ผู้นำทางวิชาการต้องมีตัวอย่างงานวิจัยทางการสอน ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้น งานวิจัยเกี่ยวกับ

การสอนที่มีประสิทธิผลจึงเป็นหนทางที่เหมาะสมชัดเจนเป็นรูปแบบโดยตรงของการสอนและเป็นสิ่งที่เหมาะสมผลสำหรับการนำมาใช้ทางชั้นเรียน ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.3) ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา (Education philosophy and belief) หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ที่เกิดจากการนำองค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและการสอนที่มีประสิทธิผล บรรจุลงในปรัชญาและความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือปรัชญาสารัตถนิยม (Essentialism) ปรัชญาประสบการณ์นิยม (Experimentalism) และปรัชญาอัตนิยมหรืออัตถิภาวนิยม (Existentialism) ปรัชญาและความเชื่อในการจัดการศึกษา จะมีความสัมพันธ์วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการนิเทศการสอนของครูคือจะควบคุมความเชื่อของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ในการนิเทศ

1.4) พัฒนาการทางการบริหาร (Administrative development) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับ พัฒนาการทางการบริหารโรงเรียนในด้านพฤติกรรม การบริหาร นโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการ การพัฒนาและการดำเนินงานตามแผนความรู้ดังกล่าว สอดคล้องกับนักวิจัยส่วนใหญ่ที่ยอมรับว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้มีบทบาทในการริเริ่มกิจกรรมต่างๆ และเป็นผู้ช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งระดับของบทบาทเหล่านี้ เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของโรงเรียนบทบาททางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร การบริหารงานนโยบาย การปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน การจัดให้มีความสมดุลระหว่างการจัดการและทักษะทางวิชาการ การพัฒนาและการดำเนินงานตามแผน

1.5) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Change theory) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงเนื่องจากในขณะที่บุคคลทั่วไปไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมุ่งมั่นในการปรับปรุงการเรียนรู้นักเรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดจนความเชื่อ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1 ขั้นตอน คือ ความพอใจ ความยุ่งเหยิง ความสับสนและการริเริ่มใหม่ ความพอใจ (Contentment) คือ ความรู้สึกจะมีการเปลี่ยนแปลง ความยุ่งเหยิง (Confusion) คือความรู้สึกขณะที่เริ่มมีคำถามเข้ามา ความสับสน (Chaos) คือ ความรู้สึกเมื่อมีคำตอบเข้ามา การริเริ่มใหม่ (Self - renewal) คือ ความรู้สึกเมื่อได้รับคำตอบเรียบร้อยแล้ว ถึงแม้ว่า ขั้นตอนทั้งสี่ของสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมได้โดยผู้บริหารโรงเรียน แต่สำหรับบทบาทของผู้บริหาร

โรงเรียนจึงต้องอาศัยวิธีการและขั้นตอนในการกำหนดทิศทางที่เหมาะสมต่อสภาพของการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างความสัมพันธ์ (Building a relationship) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบของการเปลี่ยนแปลงกับลูกค้าหรือผู้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ปัญหา (Diagnosing the problem) การเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่ตรงประเด็น (Gaining acceptance) การรักษามาตรฐานและการริเริ่มใหม่ (Stabilizing the innovation and generating self - renewal)

2) ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ข้างต้น ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้คือ

2.1) การนิเทศและการประเมินผลการสอน (Instructional evaluation supervision) หมายถึง การนิเทศในห้องเรียนเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหนทางที่สามารถช่วยเหลือครู ปรับปรุงการสอนได้ดี คือ รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก โดยผู้บริหาร โรงเรียนควรนิเทศแบบคลินิก อย่างน้อยที่สุดปีละ 2 ครั้ง ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิก ประกอบด้วยขั้นประชุมครูก่อนการสังเกตการสอน ขั้นสังเกตในห้องเรียน ขั้นการอธิบายผลการสังเกต ขั้นการประชุมนิเทศและขั้นวิจารณ์การสอน ซึ่งการนิเทศและการประเมินผลการสอนเป็นภาระหน้าที่ปฏิบัติได้โดยผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจกับครูและปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ

2.2) การพัฒนาทีมงาน (Staff development) การพัฒนาทีมงานเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงการสอนของครูในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความหมายเนื่องจากการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่หาแนวทางในการจัดการศึกษาไปพร้อมกับการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครูด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าว สามารถทำได้โดยการจัดบริการการศึกษาในโรงเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมพบปะทีมงานการเยี่ยมชมโรงเรียน จัดกิจกรรมการอ่านเกี่ยวกับวิชาชีพ เป็นต้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิผล ควรเป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครูเป็นกิจกรรมที่มีความชัดเจนต่อเนืองตรงประเด็นและส่งผลต่อการสอนเป็นกิจกรรมเพื่อการติดตามช่วยเหลือครูเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสังเกตระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน (Peer observation) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วย ควรมีการประชุมและวิเคราะห์ทักษะที่ใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับประสบการณ์ในชั้นเรียนและการปรับปรุงทักษะต่างๆ ที่ประสบผลสำเร็จเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมครูในการเป็นผู้นำและเป็นกิจกรรมซึ่งครูมีส่วนร่วมในการวางแผน

2.3) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) จากสภาพของการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บทบาทของผู้นำทางวิชาการกลายเป็นบทบาทที่สำคัญมากขึ้น เนื่องจากประสิทธิผลของการศึกษาเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ดังนั้นผู้นำทางวิชาการจึงต้องมีภาระหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร โดยการทำงานร่วมกับครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.4) การพัฒนากลุ่ม (Group development) การพัฒนากลุ่มเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญในการนำไปสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเรียนรู้ทักษะของการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาคือการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่ม รูปแบบของผู้นำกลุ่มความคิดปกติของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มและการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งไปใช้ในการพัฒนากลุ่ม

2.5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยเหล่านั้นไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้สามารถวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองได้

2.6) การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Positive school climate) การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะมีผลต่อขวัญกำลังใจที่ดีของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหารและทีมงานในโรงเรียนเพื่อแยกแยะระหว่างปัจจัยที่สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้กับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องหากกลยุทธ์เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และพิชิตปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ขัดขวางบรรยากาศในการเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน

2.7) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน (School community involvement) โรงเรียนเป็นหัวใจของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่มีประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมีบทบาทในการนำชุมชน ชุมชนสามารถเป็นผู้สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้หลายทาง เช่น เป็นอาสาสมัครช่วยงานภายใน โรงเรียนเป็นวิทยากรในชั้นเรียนเป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เป็นต้น

การที่ผู้ปกครองสนใจการศึกษาของนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยการเปิดโรงเรียนสู่ชุมชนให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการกระทำของโรงเรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนตลอดจนให้คำแนะนำบทบาทของผู้นำ โรงเรียนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยการใช้เอกสารการเยี่ยมบ้าน การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน

3) ด้านทักษะที่จำเป็น (Skill needed) ในการนำความรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่สมรรถภาพผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership skill) และทักษะทางเทคนิค ทักษะภาวะผู้นำ ประกอบด้วยทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านบุคคล ทักษะการนิเทศและทักษะการแนะแนวทางการตัดสินใจของกลุ่ม ส่วนทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ประกอบด้วย ทักษะการตั้งเป้าหมาย ทักษะการประเมินผลและการวางแผน ทักษะการสังเกตและทักษะการวิจัยและประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1) ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skills) ทักษะการติดต่อสื่อสารเป็นทักษะของผู้นำทางวิชาการที่มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนใช้เวลาประมาณ 70 - 80 % ของเวลาทำงานในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น เวลาดังกล่าวจะใช้เวลาในการฟัง การพูด การเขียนและการอ่าน ซึ่งตามปกติในการฟัง ผู้ฟังมักจะไม่ได้เข้าใจสิ่งที่ผู้พูดพูดทั้งหมด แต่จะรับรู้ได้ประมาณ 1 ใน 4 ส่วน ดังนั้นการฟัง ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นการฟังอย่างเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ผู้พูดพูด ฟังอย่างมีจุดประสงค์โดยการแลกเปลี่ยนข้อความและฟังโดยใช้ความจำช่วยระลึกถึงสิ่งที่ได้ฟัง ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงเป็นการติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งผลลัพธ์ก็คือความเข้าใจ ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการแลกเปลี่ยนทางความคิด ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องเห็นพ้องร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิด

3.2) ทักษะด้านบุคคล (People skills) ทักษะด้านบุคคลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการและเป็นทักษะที่ชี้ขาดความสำเร็จของตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ทีมงาน นักเรียน เป็นต้น ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางโรงเรียนในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ที่จำเป็นคือ ความเชื่อถือหรือความไว้วางใจ การจูงใจ (Trust) การกระจายอำนาจ (Empowerment) และความเป็นเพื่อนในอาชีพ (Collegiality) เป็นการส่งเสริมแลกเปลี่ยนความคิด การเป็นผู้ช่วยในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพซึ่งส่งผลต่อนักเรียน

3.3) ทักษะการนิเทศ (Supervisory) ทักษะการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการเลือกใช้วิธีการนิเทศในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งในการทำงานร่วมกับครู แต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดวิธีการที่เหมาะสมที่สุด วิธีการดังกล่าวมีทั้งการนิเทศทางอ้อม การนิเทศแบบร่วมมือไปจนถึงการนิเทศแบบเป็นทางการ

3.4) ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน (Group decision – making) เป็นทักษะพื้นฐานที่ใช้อธิบายว่าทำอย่างไรจึงจะเกิดการตัดสินใจร่วมกันขึ้นได้ ในการตัดสินใจร่วมกันนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้วิธีการเพื่อที่จะให้แนวคิด นโยบาย เป้าหมายในการทำงานเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มตัดสินใจ วิธีดำเนินงานร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน จะนำไปสู่ความรับผิดชอบร่วมกัน การตัดสินใจประกอบด้วยการตัดสินใจข้างเดียวและการตัดสินใจที่มีการปรึกษาหารือ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องเลือกใช้แนวทางในการตัดสินใจให้เหมาะสม

3.5) ทักษะการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting or envisioning) ทักษะการกำหนดเป้าหมายหรือทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสมรรถภาพในการสร้างมโนคติและการถ่ายทอดความต้องการให้เกิดมโนคตินั้นอย่างเหมาะสม โดยการชักจูงให้บุคคลอื่นพิจารณาเป้าหมายและร่วมกิจกรรมด้วยความกระตือรือร้น จนทำให้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายนั้นถูกกำหนดและควบคุมจนกลายเป็นการตั้งมั่น การพิจารณาการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถพิจารณาได้ตามขบวนการต่อไปนี้คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์สำหรับเอาชนะอุปสรรคและการวิเคราะห์การทำงานเพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็นผลสำเร็จ

3.6) ทักษะการวัดผลและการวางแผน (Assessing and planning) ทักษะการประเมินผลและการวางแผนเป็นทักษะที่ใช้ในการประเมินผลและวางแผนการประเมินเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การใช้เวลาสำหรับการวางแผน การประเมินเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โครงสร้างขององค์การ จุดอ่อนกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนนั้น สามารถเข้าถึงได้มากมายหลายทาง เช่น สอบถามจากผู้เกี่ยวข้อง อ่านจากบันทึกของโรงเรียนการสำรวจแบบ Open - end และการใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นต้น นอกจากนี้ในการประเมินผลจำเป็นต้องมีการวางแผนการประเมินเพื่อที่จะประเมินการวางแผนได้หลายวิธี เช่น

แผนภูมิแกนต์ชาร์ต (Gant charts) โปรแกรมประเมินผล (PERT) เทคนิค PPBS การบริหาร โรงเรียน โดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) เป็นต้น

3.7) ทักษะการสังเกต เนื่องจากครูเป็นผู้มีส่วนร่วมที่มีสมรรถภาพในองค์การผู้บริหารโรงเรียนสามารถอำนวยความสะดวกต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเป็นผู้จัดเตรียมให้ผลสะท้อนกลับต่อครู โดยวิธีการสังเกตให้เกิดประโยชน์ การสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการสังเกต การสังเกตเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนทำการสังเกตการณ์เรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีวิธีการสังเกตได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การสังเกตเพื่อแนะนำการสอน การสังเกตเพื่อช่วยให้ครูได้ทราบผลสะท้อนกลับของการสอนเพื่อปรับปรุงงาน เป็นต้น

3.8) ทักษะการวิจัยและการประเมินผลในการวิจัยและประเมินผลที่ดีควรมีความชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะต้องวิเคราะห์ความสำเร็จของโปรแกรมการสอนและกำหนดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น สำหรับการทำให้โปรแกรมการสอนเป็นผลสำเร็จ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงโปรแกรมการสอนจะต้องทำบนพื้นฐานของข้อมูลที่กว้างขวาง ครอบคลุมและเชื่อถือได้

วิญญู จตุวรรณ (2547, 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1) ด้านบริหารจัดการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

3) ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาสู่สถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธา ยอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบผลสำเร็จและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา

5) ด้านการนิเทศ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยทำให้มองเห็นภาพของสถานศึกษาว่าขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใดและต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใดเพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอันจะส่งผลต่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

7) ด้านการอำนวยความสะดวก เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการจะต้องแสดงบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุก ๆ ด้านให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

8) ด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการของจะประกอบด้วยความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามหลักสูตร การเอาใจใส่ดูแลครู นักเรียน มีการนิเทศการศึกษา มีการวัดผลและประเมินผล สนับสนุนการศึกษาหาความรู้ พัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า ให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

2. ปัจจัยด้านบุคลากร

2.1 ความหมายของการบริหารบุคลากร

นักบริหารและนักวิชาการได้สรุปความคิดเห็น ความหมายของการบริหารงานบุคคล การบริหารบุคลากร หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

บรรพตพล จันทวโร (2545, 9) ให้ความหมายว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานเพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และเพื่อให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมตั้งแต่การหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง จนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากหน่วยงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2545, 5) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา คุ้มครองรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุอุปสรรคภัย เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

คณัย เทียนพุ่ม (2551, 17) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น เรื่องการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและเทคโนโลยียุคใหม่ รวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะของบุคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553, 6) ให้ความหมายว่า การบริหารบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

สฎาญ ชีระฉวีชตระกูล (2553, 6) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่มีการใช้ศิลปะในการได้มา คุ้มครองและพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รวมทั้งให้บุคลากรสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดให้แก่องค์กร

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, 3) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรม

ต่างๆ ในองค์การและเกี่ยวข้องกับผูกพันทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

จงพงส์ มงคลวนิช (2555, 76) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากร หมายถึงกระบวนการในการบริหารเกี่ยวกับบุคคลทั้งหมด ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง พัฒนา ศึกษารักษา เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด

2.2 ความสำคัญของการบริหารบุคลากร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ปรับปรุง พ.ศ. 2545) ได้บัญญัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งหัวใจสำคัญของการบริหารงานทั้งหมดนั้นอยู่ที่คนหรือบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์การจากทรัพยากรพื้นฐาน 4 ตัว ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกว่า 4M ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จก็คือ คน จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร คน ในฐานะบุคลากรที่มีความสามารถ มีแรงจูงใจในการทำงานหรือรวมเรียกว่า “สมรรถนะ” ในการทำงาน ดังนั้นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารคือการสรรหา และพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะการทำงานสูงสุดอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่จะสร้างและพัฒนางานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

บรรทุลย์ จันทวโร (2545, 10) ได้สรุปว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ในการทำงานจำเป็นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วย จึงจะทำให้งานสำเร็จ การเลือกคนและการใช้คนให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง คือ การบริหารบุคคล ดังนั้นการบริหารบุคคล จึงมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

วันชัย พิริยะประภากุล (2550, 17) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมากเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การที่สถานศึกษามีครูและบุคลากรจำนวนพอสมควรและเป็นคนมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และเป็นคนมีวินัย มีคุณธรรม ตลอดจนมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก แต่การที่จะหาครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีวินัยเหมาะสม

แก้ตำแหน่งทุกระดับชั้นเกือบจะเป็นสิ่งสุดวิสัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการโรงเรียนเอกชน เพราะครูและบุคลากรจะมุ่งเข้าทำงานในสถานศึกษาของรัฐ นักวิชาการจำนวนมากได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อจะหาแนวทางแก้ไขหรือบรรเทาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมในการทำงานพบว่า การบริหารบุคคลเป็นวิธีที่จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าว

วิลาวรรณ รพีพิศล (2554, 5) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปแบบของทุนมนุษย์ดังต่อไปนี้

1) ช่วยสร้างความเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจ ต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร

2) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงาน ที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และยังส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กร มากขึ้น

3) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย

4) ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและ เพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากร หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญ อย่างยิ่งในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หากคนในองค์กรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2.3 หลักการบริหารบุคลากร

บรรยง โตจินดา (2546, 54-55) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ 12 ประการ ดังนี้

1) หลักความเสมอภาค โดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคน มาสมัครเข้าทำงานโดยไม่กีดกัน

2) หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง

3) หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาว รวมทั้งการยึดหลัก เหตุผลเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

4) หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด โดยเฉพาะ

5) หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และการตรวจตรา การปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6) หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้ง หรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ

7) หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวก มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณของงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะไม่เอาเปรียบและ ล่วงเกินทางเพศ

8) หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร มีการจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ยึดหลักการเสริมสร้าง จริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในการป้องกันการทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน

10) หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

11) หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12) หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาและปรับปรุงองค์การ ให้มีประสิทธิภาพและสามารถอยู่รอดได้ ระบบการบริหารที่ดี จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหา อุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำเทคนิควิทยาการต่างๆ มาพัฒนาการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นไป

สฎายุ ธีระวิชิตระกูล (2553. 12-13) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารบุคคลมี หลักในการบริหาร 2 ระบบ ได้แก่

1) ระบบคุณธรรม หมายถึง การบริหารบุคคลที่หลักการเน้นให้ความสำคัญคุณธรรม แก่บุคคลทั่วไปไม่เห็นแก่ความสนิมกึ่งคนละส่วนตัว ครอบคลุมการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่ การให้ได้มาซึ่งบุคคลเข้ามาทำงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยยึดถือการ สอบและมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิ และความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ โดยปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ดังนี้

1.1) หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน ตั้งแต่โอกาสในการสมัครงานสำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตามที่กำหนดไว้ โดยไม่มีข้อกีดกันในการกำหนดค่าตอบแทน ยึดหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” นอกจากนั้นบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่อยู่ในมาตราเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความคิดความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการและวินัย

1.2) หลักความสามารถ หมายถึง การยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นหลัก ในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยต้องพิจารณาจากความสามารถเป็นหลัก แล้วคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้มากที่สุดเข้ามาบรรจุเป็นบุคลากร

1.3) หลักความมั่นคง หมายถึง หลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ ยึดถือเป็นอาชีพได้ด้วยการให้ความมั่นคงในอาชีพที่ครอบคลุมไปถึงความมั่นคงในการจ้างงานโดยผู้ปฏิบัติได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่จะมิให้ถูกกีดกันแก่ง หรือถูกออกจากงานโดยไม่มีความผิด ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง ทั้งนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่มีศักดิ์และสิทธิ์ดีกว่ากฎหมายแรงงานที่ใช้กับบุคคลอื่นทั่วไป

1.4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายถึง หลักที่มุ่งให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองใดๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรได้อย่างตรงไปตรงมายึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง และไม่ตกเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ของนักการเมืองบางกลุ่มที่ขาดจรรยาภิบาล

2) ระบบอุปถัมภ์ หมายถึง ระบบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลนับตั้งแต่การให้ได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนา การให้พ้นจากงาน โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวของผู้บริหารเป็นเครื่องตัดสิน โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคล

วิลาวรรณ รพีพิศล (2554, 6-7) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

1) มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร นอกจากจะได้ตระหนักว่าประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรู้บทบาทและรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม และที่สำคัญแต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2) มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณ (Position Approach) คือ มุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดในเรื่องนี้จึงเน้นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่น เกิดความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3) เน้นการจัดองค์กรให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กร โดยถือว่าประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำ ในการบริหารจัดการ ที่จะทำให้องค์กรเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม

2.4 บุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

กรมวิชาการ (2545, 50-58) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้ดีมีคุณภาพส่วนหนึ่งเป็นเพราะมี ผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารอย่างถ่องแท้ และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับเป็นองค์ประกอบสำคัญประการ หนึ่งในการจัดการศึกษาคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์

กว้างไกล มีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา และมุ่งมั่นต่อการสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ และประสานกับทุกฝ่ายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนิน กิจการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้สนับสนุนให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับ มาตรฐาน โดยให้การสนับสนุนทั้งบุคลากรและผู้เรียน ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

1.1) จัดให้มีแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.2) เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา

1.3) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา

1.4) สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.5) จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ

1.6) ให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของ หลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

2) ครูผู้สอน

ครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ด้วยดีเพราะการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเต็มตามศักยภาพ ดังนั้นบทบาทของครูผู้สอนจะต้องปรับเปลี่ยนไป ซึ่งบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1) วางแผนสร้างหน่วยการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้

2.2) จัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติ จริงแสดงออกอย่างอิสระและมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม

2.3) จัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดหาแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์สวนสาธารณะ แหล่งผลิตศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน ฯลฯ

2.4) พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ ทนต่อเหตุการณ์

2.5) เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ปฏิบัติดีต่อเพื่อนครูและนักเรียน

2.6) จัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนและสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้มีบรรยากาศดึงดูดความสนใจ ทำทนายให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วม

2.7) จัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริง โดยประเมิน จากการปฏิบัติ การสังเกต การสัมภาษณ์ จากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ

2.8) จัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

2.9) จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยให้มีการประสานกันระหว่างสถานศึกษา บ้านและชุมชน เพื่อการพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3) ผู้เรียน

การจัดการศึกษายึดหลักผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เพราะผู้เรียนเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา เป็นเป้าหมายการจัดการศึกษาของรัฐที่มุ่งหวังพัฒนาให้คนไทยมีความสมบูรณ์ และสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมจริยธรรม การจะให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์คือเป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุขนั้น ตัวผู้เรียนเองก็ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเรียนรู้ จากการเป็นผู้รับความรู้มาเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเอง เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความสามารถของตนเอง บทบาทหน้าที่ของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

3.1) มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้ปกครอง และครูวางแผนการเรียนรู้ของตนเองให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนเอง

3.2) มีความรับผิดชอบ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ บริหารจัดการเรียนรู้ของตนเองให้มีคุณภาพ

3.3) ปฏิบัติตนเป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้ รู้วิธีแสวงหาความรู้ ความสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3.4) มีการประเมินและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

3.5) รักษาสิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

3.6) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อน ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

4) ผู้ปกครอง

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปิด โอกาสให้ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน บิดา มารดา หรือ ผู้ปกครอง มีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ตลอดจน ให้ได้รับ การศึกษาต่อ นอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับตามความพร้อมของครอบครัว ดังนั้น ผู้ปกครอง จึงต้องให้ความร่วมมือและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนให้ ได้พัฒนา ตนเองเต็มตามศักยภาพ ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้ปกครองตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

- 4.1) กำหนดแผนการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกับครูและผู้เรียน
- 4.2) มีส่วนร่วมในการกำหนดสาระของหลักสูตรและกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือธรรมนูญสถานศึกษา
- 4.3) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- 4.4) จัดบรรยากาศในบ้านให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4.5) อบรมเลี้ยงดูเอาใจใส่ให้มีความรัก ความอบอุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียน
- 4.6) สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น
- 4.7) ร่วมมือกับครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- 4.8) ปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี นำไปสู่การพัฒนาให้เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้
- 4.9) มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและในการประเมินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 4.10) จัดให้บุตรธิดาหรือบุคคลที่อยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี

5) ประชาชน

การศึกษาของไทยมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญส่งผลกระทบต่อคุณภาพของพลเมืองไทย ในอนาคตคือการจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคน ประชาชนมีสิทธิในการมีส่วนร่วมกับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของตนเองตลอดจนการพัฒนาสาระและ กระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมให้ทุกๆ ส่วน ในสังคมได้มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาดังนั้นประชาชนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานและ สนับสนุนให้มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดบทบาท หน้าที่ของประชาชนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1) มีส่วนร่วมกำหนดสาระของหลักสูตรและแผนพัฒนาการศึกษาหรือ ธรรมนูญของสถานศึกษา

5.2) สนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนรู้และ ทรัพยากร ต่างๆ เพื่อการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น

5.3) มีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.4) มีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้ สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาของชุมชนอย่างแท้จริง

6) ชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปิดโอกาสให้ชุมชน ในการร่วมจัดทำหลักสูตรและการบริหารจัดการให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่กลมกลืนกับท้องถิ่น จึงได้กำหนดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้ชุมชนมีสิทธิในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้มีการ ประสานความร่วมมือเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน ทรัพยากร เพื่อการศึกษา ซึ่งบทบาทหน้าที่ของชุมชนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.1) มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือธรรมนูญของ สถานศึกษา

6.2) มีส่วนร่วมในการกำหนดสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษาโดย คำนึงถึง ความต้องการของสังคมและชุมชน

6.3) เป็นศูนย์การเรียนรู้ เครือข่ายการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ จากสถานการณ์จริง

6.4) ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา

6.5) มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

6.6) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

7) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 40 กำหนดให้มี คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของ สถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามแนวทาง ที่กำหนด คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดังนี้

7.1) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

7.2) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

7.3) ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะทำงาน และอนุกรรมการต่างๆ ที่สถานศึกษาแต่งตั้ง

7.4) สนับสนุน ส่งเสริมให้การบริหารด้านวิชาการของสถานศึกษา

7.5) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากร ภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

7.6) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสรุปสังเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลากรที่อาจจะส่งผล ต่อกระบวนการบริหารหลักสูตร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน ชุมชนและผู้ปกครอง

3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

3.1) ความหมายของแรงจูงใจ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2540, 289) ให้ความหมายของการจูงใจ (Motivation) ว่าหมายถึง กระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดพลังที่ริเริ่ม กำกับและคำจูงพฤติกรรมการกระทำ ส่วนบุคคลสามารถเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นแรงผลักดันภายในให้กระทำได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, 223) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าการจูงใจเป็นสำคัญ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, 58) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง วิธีโน้มน้าวพฤติกรรมของบุคลากรให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การและตามความต้องการของมนุษย์ การจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคลากร โดยใช้วิธีกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าให้เกิดการกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผนวกกับสติปัญญาความสำนึกในหน้าที่ควบคู่กันไป จนทำให้การปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และได้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

روبินส์ (Robbins, 1986 อ้างถึงใน วิสิฐฐ์ กิจปรีชา, 2541, 113 - 117) กล่าวว่า การจูงใจเป็นความปรารถนาที่จะใช้ความพยายามในระดับสูงเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน โดยเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล

ดาฟท์ (Daft, 1991, 402 อ้างถึงใน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, 2545, 140) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง การจูงใจเปรียบเสมือนแรงที่กระทำและแรงต่อต้าน โดยตรงต่อพฤติกรรมของมนุษย์

ฮอดเกตต์ส (Hodgetts, 1999, 96) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคนอื่นอันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภายในเป็นพลังมีการเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่ต้องการหรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, 278) สรุปไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงิน และ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านั้นคือ พลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพัน มุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและองค์การ

จากความหมายดังกล่าวสรุป ได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันหรือกระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจแสดงพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3.2) ความสำคัญของแรงจูงใจ

การที่มนุษย์จะสามารถปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวันจนสำเร็จบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีสิ่งกระตุ้นให้เกิดความอยากจะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จตามที่ ต้องการ ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ค่านิยมและธรรมชาติของตนเองว่าเป็นอย่างไรด้วย บางคนทำงานอย่างขยันขันแข็ง บางคนทำงานอย่างเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น การแสดงออก เหล่านี้มาจากแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีทั้งปัจจัยภายในและมีทั้งปัจจัย ภายนอก ปัจจัยภายในเป็นแรงผลักดันที่อยู่ภายในจิตใจ (Morale) รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดภายใน จิตใจของแต่ละคน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการผลักดัน (Drive) แรงปรารถนา (Desire) รวมถึงอารมณ์ (Emotion) ความไม่สมหวัง (Dissonance) ความขัดแย้งในจิตใจ (Frustration) ไปกระตุ้นให้เกิดความอยากหรือไม่อยากทำงานขึ้น ส่วนปัจจัยภายนอกเป็นแรงภายนอกของบุคคล ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน เงินเดือนล้าวนแต่มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น ผลจากการค้นคว้าของนักจิตวิทยาจากห้องปฏิบัติการและการเฝ้าสังเกตทำให้ทราบว่ามนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมานั้นเกิดจากความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive) มูลเหตุจูงใจสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ (Need) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, 2545, 141)

จงพงส์ มงคลวนิช (2555, 217) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) แรงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้
- 2) แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจอาจแยกได้ 3 ประเด็น สำคัญ คือ ความสำคัญต่อการจูงใจ ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหารและความสำคัญต่อบุคลากร

3.3) ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใดๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

- ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

- ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนามักมีแรงขับน้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉยๆ

- ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

- ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

- ทักษคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

3.4) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

มีผู้ค้นพบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมากมายหลายทฤษฎีจากการศึกษา พบว่าไม่มีทฤษฎีหนึ่งทฤษฎีใดที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกๆ ทฤษฎีต่างมีความคล้ายกัน และเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ซึ่งทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เช่น ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ แนวคิดของเมอร์เรย์ แนวคิดของแมคคิลเลนดัล แนวคิดและทฤษฎีของแมกเกรเกอร์ มีดังนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, 2545, 134-148)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของแรงจูงใจและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ เรียกว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งแนวคิดตามทฤษฎีดังกล่าว

จะมีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ เรียกว่าปัจจัย 2 ด้าน คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจ ให้คนชอบในงานและเป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน เพราะปัจจัยด้านนี้ เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งได้แก่

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่เมื่อบุคคลทำงานเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้นๆ

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ จากบุคคลทั้งภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภายนอกหน่วยงานด้วย เช่น อาจจะได้รับ การชมเชย ยกย่องหรือการแสดงความยินดีเมื่อได้ทำงานดังกล่าว

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำทายเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มจนเสร็จเพียงผู้เดียว

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้มีอำนาจและรับผิดชอบต่องานนั้นอย่างเต็มที่

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น เช่น อาจมีการได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้มากขึ้น มีโอกาสพัฒนาตนเองได้มากขึ้นด้วย

2.) ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ซึ่งถ้าหากบุคคลขาดปัจจัยด้านนี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่มิใช่จากสิ่งแวดล้อมของงานหรืออาจพูดได้ว่าเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ซึ่งได้แก่

2.1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างค่าตอบแทนที่ได้รับจาก การเข้ามาทำงานในหน่วยงานนั้นๆ อาจรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นด้วย

2.2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อาจหมายถึงความรวมถึงสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีโอกาสได้รับความชำนาญ (Skills) ในการทำงานด้านนั้นด้วย

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinated, Peers) หมายถึง การที่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ ไม่ว่าจะ

จะเป็นกรिया วาจา ท่าทางต่างๆ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความเข้าใจ และสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี

2.4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ได้รับการยอมรับ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมด้วย

2.5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง แนวทางการปฏิบัติและการบริหารองค์การในงานนั้น

2.6) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทั่วไป ทางกายภาพ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานด้วย

2.7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อผลจากการได้เข้าทำงานนั้นและมีผลกระทบโดยตรงหรือทางอ้อมต่อชีวิตส่วนตัวหรืองานที่ทำ โดยไม่ขัด ต่อความรู้สึกของตนเอง

2.8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความยั่งยืนของอาชีพในการทำงาน

2.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง วิธีการในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาในการใช้อำนาจบริหารงานของหน่วยงาน ตลอดจน ความยุติธรรมในการใช้อำนาจบริหารนั้นด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งมาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการพื้นฐาน ชั้นแรกของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ฯลฯ

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ได้แก่ ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและความปลอดภัยทางด้านร่างกาย

3) ความต้องการด้านสังคมหรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social of Belonging Needs) ความต้องการที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน

4) ความต้องการมีชื่อเสียงฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Status Needs) ต้องการเป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเอง มีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากให้บุคคลอื่น สรรเสริญนับหน้าถือตา

5) ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต (Self - actualization Needs)

ลำดับขั้นสุดท้ายของมนุษย์คือความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดมีความต้องการที่จะมีความรู้ดีกว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ

แนวคิดของเมอร์เรย์ (Murray) โดยเมอร์เรย์ได้ทำการรวบรวมมโนคติ (Concept) ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายประการดังนี้

- 1) การแสดงความเคารพ (Abasement)
- 2) ความสำเร็จ (Achievement)
- 3) ต้องการมีเพื่อนสนิท (Affiliation)
- 4) ความก้าวร้าว (Aggressive)
- 5) อิสรภาพ (Autonomy)
- 6) การแก้ไข (Counteraction)
- 7) การป้องกัน (Defendant)
- 8) การปฏิบัติตาม (Deference)
- 9) ลักษณะเด่น (Dominance)
- 10) การแสดงออก (Exhibition)
- 11) หลีกเลียงจากอันตราย (Harmavoidance)
- 12) ต้องหลีกเลียงจากความละอาย (Infavoidance)
- 13) การทะนุถนอม (Nuturance)
- 14) ความเป็นระเบียบ (Order)
- 15) การเล่น (Play)
- 16) การปฏิเสธ (Reject)
- 17) ความสนุกสนาน (Sentience)
- 18) ต้องการทางเพศ (Sex)
- 19) ต้องการความช่วยเหลือ (Succorance)
- 20) ต้องการความเข้าใจ (Understanding)

แนวคิดของแมคคลีแลนด์ (McClelland) แมคคลีแลนด์ใช้แนวคิดของเมอร์เรย์เป็นพื้นฐาน แรงจูงใจที่เขาศึกษามีอยู่ 3 ประการ (Three - needs Theory) คือ

- 1) ความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
- 2) ความต้องการความผูกพัน (Affiliation)
- 3) ความต้องการมีอำนาจ (Power)

ความต้องการทั้ง 3 ประการนี้ ความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จ ของงานมีความสำคัญมากที่สุดและเชื่อว่าคนต้องการมีอำนาจมากและต้องการที่จะผูกพันน้อย จะเป็นคนที่เป็นนักบริหารที่ดี

แนวคิดและทฤษฎีของแมกเกรเกอร์ (McGregor) ซึ่งแมกเกรเกอร์ได้เสนอ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยมีหลักว่าการเลือกใช้วิธีการจูงใจขึ้นอยู่กับว่าคนๆ นั้นมีลักษณะเป็นแบบ X หรือเป็นแบบ Y โดยมีความเชื่อว่า คนงานแบบ X เป็นคนที่ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานและคอยปิด ความรับผิดชอบ พยายามรับคำสั่งเป็นทางการเท่านั้น คนงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับความมั่นคงของงานและมีความทะเยอทะยานน้อย ส่วนคนงานแบบ Y เป็น คนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มองว่างานเป็นเรื่องสนุก ผ่อนคลาย คนจะสามารถควบคุมและ กำกับตนเองได้ผูกพันอยู่กับความสำเร็จของงานสามารถทำงานอย่างรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม สร้างงานแนวคิดดังกล่าวสามารถเขียนเป็นตาราง ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนมีความเกียจคร้าน ต้องการหลีกเลี่ยงงาน	1. การทำงานจะเหมือนการเล่นหรือพักผ่อน
2. คนไม่มีความทะเยอทะยาน ไม่ต้องการรับผิดชอบและไม่ชอบให้มีการสั่งการ	2. คนจะไม่เพียงแต่ยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้นแต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
3. คนต้องถูกควบคุมใกล้ชิดและถูกผลักดันให้ทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	ถ้าสถานการณ์เหมาะสม 3. คนต้องการการควบคุมและสั่งการตนเองในการทำงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร
4. คนส่วนใหญ่ไม่เต็มใจและไม่ช่วยแก้ปัญหาขององค์กร	4. คนมีความเต็มใจและสามารถช่วยแก้ปัญหาขององค์กรได้

3.5 วิธีการจูงใจที่สร้างความผูกพัน

การจูงใจที่จะสามารถโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้เป็น 3 วิธี คือ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, 226)

1) การจูงใจตามหลักผลประโยชน์ตอบแทน ตามข้อสมมติฐานที่มีความเชื่อกันว่าคนทุกคนต่างทำงานโดยหวังผลตอบแทน แต่ถ้าหากพวกเขารู้ว่าตนเองจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นในหน้าที่การงาน บุคลากรผู้นั้นก็ย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ

2) การจูงใจตามหลักผลผลิต จะเน้นการให้รางวัลตอบแทนเชื่อมโยงกับผลผลิตหรือผลงานที่ปฏิบัติได้โดยตรง คือ ข้อสมมติฐานของวิธีนี้มีข้อสังเกตที่ว่า หากบุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นต่อไป การจูงใจจำเป็นต้องใช้รางวัลเป็นตัวเสริมแรงและกระตุ้นให้เร่งการผลิตอย่างต่อเนื่อง

3) การจูงใจตามหลักการตอบสนองความต้องการ จะมีขอบเขตที่กว้างกว่า 2 วิธีที่กล่าวมา คือ จะยึดเอาความต้องการพื้นฐานของบุคลากรเป็นหลัก และพยายามมุ่งทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองความพอใจให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น หากผู้บริหารพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้มากขึ้นเรื่อยๆ แล้ว พลังจูงใจของบุคลากรก็จะเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลผลิต และสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างจะทำให้สำเร็จได้ดีก็จะต้องมาจากพลังความคิดริเริ่มและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสำคัญ

3.6 เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ

การเสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นแนวทางที่จะทำให้อุทิศเวลาร่วมมือร่วมใจทำงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งผู้บริหารจะคอยหาแนวทางหรือเทคนิคต่างๆ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ มาช่วย ประยุกต์กับเทคนิคการจูงใจให้ได้ผล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, 2545, 149)

ปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจูงใจ

1) ผู้ร่วมงานจะต้องมีส่วนร่วมและรับรู้นโยบาย แผนงาน โครงการขององค์กร

2) ทั้งผู้บริหารและคนงานต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ตรงกัน

3) ให้คนงานทุกคนมั่นใจว่าทำงานแล้วจะได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า

4) มาตรการที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานต้องยุติธรรมและทราบล่วงหน้า

5) เมื่องานขององค์กรได้รับความสำเร็จทุกคนในองค์กรควรได้รับ

การยกย่องร่วมกัน

6) ควรมีการกำหนดหน้าที่ของงานไว้ให้ถูกต้องชัดเจน
 7) ลักษณะของงานและการปฏิบัติงานควรให้เหมาะสมกับความคิด
 สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ได้

8) แผนงาน โครงการต่างๆ ที่กำหนดไว้ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้
 9) ทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการควรมีความรักสามัคคีกัน
 พฤติกรรมของหัวหน้างานก็เป็นสิ่งจูงใจให้มีสัมพันธภาพราบรื่นและ
 เสริมสร้างผลงานขององค์การให้สูงขึ้นเทคนิคดังกล่าว ได้แก่

- 1) การแบ่งงานให้เหมาะสม
- 2) การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล
- 3) กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสม
- 4) ความก้าวหน้าในงานและพยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ
- 5) จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

เทคนิคด้านสวัสดิการ เป็นเทคนิคที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่คนงาน

ได้แก่

- 1) บำเหน็จ บำนาญ
- 2) การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการทำงาน
- 3) การบริการด้านการรักษาพยาบาล
- 4) การบริการด้านนันทนาการและการกีฬา
- 5) บริการจัดหาที่อยู่อาศัยและที่พักคนงาน
- 6) ช่วยเหลือการเดินทาง การขนส่งในการปฏิบัติงาน
- 7) การปันผล
- 8) จัดสถานที่พักผ่อนให้กับคนงาน
- 9) มีบริการห้องสมุดเพื่อเสริมความรู้ให้กับคนงาน
- 10) มีบริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, 227) ได้กล่าวถึงเทคนิคการสร้างแรงจูงใจไว้

ดังต่อไปนี้

1) การให้คำชมเชย คือ ผู้บริหารจะต้องมีการชมเชยบุคลากรในโอกาสที่
 เหมาะสมจะเป็นการเพิ่มกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากยิ่งขึ้น

2) การให้ความเป็นธรรม คือ การดูแลปกครองบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

3) การยกย่องให้เกียรติและการให้การยอมรับ ถือเป็น การสร้างเสริมความรู้สึกที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่จะได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและสังคมรอบข้าง

4) การให้ความเป็นมิตร คือ การแสดงออกของผู้บริหารที่ไม่ถือตนว่าสูงกว่าลูกน้อง ให้ความเป็นกันเอง ความห่วงใย และความรู้สึกอบอุ่นในการอยู่ร่วมปฏิบัติงาน

5) การให้ร่วมใช้ความคิด คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในส่วนของงานขององค์การซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากยิ่งขึ้น

6) การให้ร่วมปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมลงมือปฏิบัติงานในบางโอกาส ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความผูกพันที่ดี เพราะถือว่าผู้บริหารให้เกียรติให้ความเป็นกันเอง

7) การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความสนใจของบุคลากรเป็นเกณฑ์ในการแบ่งปริมาณงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่แต่ละคน จะส่งผลให้บุคลากรพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

8) การให้ความช่วยเหลือบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรมีปัญหาหรือมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าไปช่วยเหลือเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งเหล่านี้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและมีขวัญกำลังใจที่จะร่วมปฏิบัติงานต่อไป

9) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีสุดท้ายที่ผู้บริหารบางท่านอาจจะมองข้ามไปเพราะถือว่าไม่ใช่เรื่องใหญ่ ความเป็นจริงแล้วกลับเป็นความคิดที่ผิด ทั้งนี้เพราะบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความรู้สึกของบุคลากรที่จะช่วยเสริมสถานะทางด้านกายและใจอีกทางหนึ่ง

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การ เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ไปในทิศทางที่ต้องการและตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ครุเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษา ครุเป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่นักเรียนโดยตรง หน้าที่ของครุผู้สอนในด้านวิชาการ เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำโครงการสอนให้สมบูรณ์ การเตรียมการสอน การเตรียมอุปกรณ์

การดำเนินการสอน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

4.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารในยุคปัจจุบันได้เน้นการกระจายอำนาจ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เช่น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ เป็นต้น ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีความจำเป็น มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

โคเฮนและอัฟฮอป (Cohen & Uphop, 1977, 6) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนาว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ 4 ประการ ได้แก่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำด้วยวิธีอย่างไร มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการ/กิจกรรม และมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ/กิจกรรม

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2541, 24) กล่าวว่า การทำงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึงพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน (Collective Working Behavior) ของหมู่คณะกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ต้องอาศัย การประสานความร่วมมือและความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคเอกชนและภาคธุรกิจ

สถิตย์ กองคำ (2542, 34-35) ได้กล่าวถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การที่บุคคลและกลุ่มมีความรับผิดชอบและความผูกพันทางใจต่อองค์การเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายต่างๆ ถ้าหากได้มีส่วนในการสร้างสรรค์ขึ้นมาด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นหลักการหรือวิธีการย่อมมีคุณค่าแก่กระบวนการพัฒนาองค์การทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตประการหนึ่งของการเข้ามามีส่วนร่วมก็คือผู้บริหารไม่สามารถออกกฎหมาย ระเบียบให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอะไรได้เลย ย่อมขึ้นอยู่กับความสมัครใจและการยินยอมของบุคคลและกลุ่มเป็นสำคัญ

ทองใบ สุธาจารี (2543, 227) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็น วิธีการที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นกลยุทธ์ ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะทำให้พนักงานมีสิทธิ ในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีความผูกพัน ในการทำงานยิ่งกว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้นการเข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์การดีขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจใน การทำงาน

และมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ตลอดจนทำให้เขาได้รับการยอมรับ (Recognition) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) และเกิดความนับถือตนเองมากขึ้น (Self-esteem) นอกจากนี้ยังพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลให้เขามีความชัดเจนในความคาดหวัง มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้บุคลากรเกิด ความเข้าใจการทำงาน และการบริหารงานในองค์กร ได้ดียิ่งขึ้นอีกทั้งจะเชื่อมโยงไปสู่ ความเข้าใจในการทำงานกับระบบ รางวัลได้ดียิ่งขึ้น

สมยศ นาวิการ (2545, 75) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วม อย่างเข้มแข็งของบุคคลเป็นการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของแนวคิดการแบ่ง อำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของผู้บริหารให้กับผู้ได้บังคับบัญชา และเป็นการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงใน กระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553ข, 88) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ว่าหมายถึง รูปแบบการทำงานที่เกิดจากการประสานงานกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องในลักษณะของกัลยาณมิตรที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกันด้วยการร่วมกัน ด้านความคิด กำลังคน ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนทรัพยากรของแต่ละสถานศึกษา ร่วมกันแก้ปัญหา การบริหารงานในสถานศึกษาด้วยระบบเครือข่ายโดยการร่วมกันสร้างเป้าหมาย เน้นการร่วมคิด

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, 228) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินกิจการและการตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติ เพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการหรือองค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและหน่วยงานที่ดีที่สุดร่วมทำ ร่วมทำงานจากฝ่ายต่างๆ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข่าวสาร ประสบการณ์กันทั้งภายในและระหว่างสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล รู้สึกว่าได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในด้านต่างๆ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลทำให้เกิดความเข้าใจในงาน ความพอใจในงาน ความผูกพันในงานอันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรที่จะหาสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งสัญลักษณ์ของสิ่งจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีผู้เสนอความคิดไว้ต่างๆ ดังนี้

ปราจค์ทิพย์ อุจะรัตน์ (2541, 85-87) กล่าวว่าในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงระบบบริการสุขภาพ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารการพยาบาลจะต้องใช้ทักษะของการเป็นผู้นำเชิงการปฏิรูปซึ่งปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดพัฒนาภาวะผู้นำเชิงการปฏิรูป ปัจจัยหนึ่งก็คือการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ในการทำงานต่างๆ ซึ่งกระทำได้ในหลายระดับตั้งแต่การร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรกำหนด พันธกิจ และการร่วมวางแผนกลยุทธ์สำหรับการดำเนินงานให้เป็นไปตามพันธกิจหรือการให้ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในลักษณะที่ผู้บริหารการพยาบาลนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ปฏิบัติงานมาใช้ หรือเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2541, 24) ได้กล่าวสรุปกระบวนการทำงานแบบ มีส่วนร่วมอย่างจริงจังที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ประกอบเหล่านี้คือ ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) การประสานงาน (Coordination) ความรับผิดชอบร่วมกัน (Responsibility) ความพยายามร่วมกัน (Collective Effort) ความสัมพันธ์ที่ราบรื่นและกลมกลืนกัน (Harmonious Relations) การมีจิตใจมุ่งมั่นร่วมกันทำงาน (Communal and Cooperative Spirit) และการลงมือ ปฏิบัติดำเนินการร่วมกัน (Action or Implementation)

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน รับผิดชอบร่วมกัน ความพยายามร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ รราบรื่น และกลมกลืนกัน การมีจิตใจมุ่งมั่นร่วมกันทำงานและการลงมือปฏิบัติดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันวางไว้

4.3 ลักษณะการมีส่วนร่วม

ลักษณะการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้ อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969, 216) แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็นบันได 8 ขั้นของการมีส่วนร่วม ดังนี้ ขั้นที่ 1-2 รวมเรียกว่าการมีส่วนร่วมเทียม หรือการไม่มีส่วนร่วม หมายถึง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

ขั้นที่ 3-5 รวมเรียกว่าการมีส่วนร่วมระดับพิธีกรรมหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน หมายถึง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าไปมีส่วนร่วมได้ในบางส่วนบางเรื่องเท่านั้นเพราะบางส่วนผู้มีอำนาจสงวนเอาไว้ แต่ก็นับว่ายังดีกว่า ขั้นที่ 1-2

ขั้นที่ 6-8 รวมเรียกว่าการมีส่วนร่วมระดับอำนาจเป็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นระดับที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก ซึ่งพัฒนามาจากขั้นที่ 6, 7 จนถึงขั้นที่ 8 ขึ้นควบคุมโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยผ่านตัวแทนหรือเป็นผู้ใช้อำนาจนั่นเอง

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphop, 1980, 219-222) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นจะได้คำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่นการช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้นนอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมถึงผลประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540, 28-29) ได้จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 11 มิติ คือ

1) จำแนกตามกิจกรรมในการมีส่วนร่วม การพิจารณาการมีส่วนร่วมในมิตินี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้ คือการมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโครงการ

2) จำแนกตามประเภทของกิจกรรม หรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วมซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการริเริ่มงาน/โครงการ การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินโครงการ และการมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ

3) จำแนกตามระดับความสมัครใจในการเข้าร่วม แบ่งระดับของความสมัครใจออกเป็น 3 ระดับดังนี้ การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ การมีส่วนร่วมโดยการชักนำ การมีส่วนร่วมโดยการบังคับ

4) จำแนกตามวิธีของการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ การมีส่วนร่วมโดยตรงและการมีส่วนร่วมโดยอ้อม

5) จำแนกตามระดับความเข้มข้นของการมีส่วนร่วม แบ่งระดับความเข้มข้นในการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ระดับ คือระดับของการมีส่วนร่วมเต็ม ระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วนและระดับของการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

6) จำแนกตามระดับความถี่ของการมีส่วนร่วม เป็นการพิจารณาจากจำนวนของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมและหรือจำนวนครั้งของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

7) จำแนกตามประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างชัดเจนและการมีส่วนร่วมที่ไม่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงบางส่วน

8) จำแนกตามพิสัยของกิจกรรม แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมเป็นช่วงๆ

9) จำแนกตามระดับขององค์การ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมในระดับล่างขององค์การ การมีส่วนร่วมในระดับกลางขององค์การ และการมีส่วนร่วมในระดับสูงขององค์การ

10) จำแนกตามประเภทของผู้มีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐและคนต่างชาติ

11) จำแนกตามลักษณะของการวางแผน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การวางแผนจากบนลงล่าง และการวางแผนจากล่างขึ้นบน

จากลักษณะการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วมนั้น บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกและกำหนดนโยบาย วางแผน การจัดสรรทรัพยากรการปฏิบัติ การประสานงาน ตลอดจนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถแบ่งการมีส่วนร่วมได้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ หรือ ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด หมายถึง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะและร่วมทำ

ระดับ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจหรือระดับการมีส่วนร่วมมาก หมายถึง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และร่วมตัดสินใจแต่ไม่ได้ร่วมทำ

ระดับ ร่วมทำ หรือ ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง หมายถึง มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย

ระดับ ร่วมรับรู้ หรือ ระดับการมีส่วนร่วมน้อย หมายถึง มีส่วนรับรู้ รับทราบการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แต่ไม่มีส่วนร่วมในการทำและคิด

ระดับ ไม่มีส่วนร่วม หรือ ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด หมายถึง ไม่มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

4.4 ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะส่งผลให้เกิดการยอมรับและมีความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกันและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

ธรรมรส โขติคุณุชร (2540, 230) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1) เมื่อมีผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่นมากขึ้นความไม่พอใจ การร้องทุกข์น้อยลง

3) ความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะรู้สึกผูกพันมากขึ้น

4) บุคลากรจะไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้นเพราะบุคลากรรู้ แรงจูงใจ และความ ต้องการของฝ่ายบริหาร

5) การบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้นเพราะผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงและไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น

6) การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น

7) การติดต่อการสื่อสารระหว่างองค์กรระดับสูงกับองค์กรระดับต่ำดีขึ้น

8) ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

จงพงศ์ มงคลวนิช (2555, 228) กล่าวถึง ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1) ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความ หลากหลายเป็นไปได้ง่ายขึ้น รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้และประสบการณ์

2) ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมี อำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์กรได้

3) เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใดๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มากหรือน้อยเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้

4) ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ

5) การรวมตัวของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถ ขับเคลื่อนกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

จากแนวคิดทฤษฎี การบริหารแบบมีส่วนร่วมดังที่กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุป ได้ว่าในการบริหารโรงเรียนยุคปัจจุบันจำเป็นต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยเฉพาะ ครูในโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกรักและ ผูกพันในสถานศึกษา มีความรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของตน โดยแท้จริง จึงตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในโรงเรียนและผลผลิตของตน ซึ่งทำให้บุคลากร ในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์ที่วาง ไว้และสำหรับรูปแบบและวิธีการบริหาร โดยการมีส่วนร่วมนั้นไม่สามารถระบุได้ว่ารูปแบบหรือวิธี ใดดีที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียนนั้นๆ ที่จะนำไปใช้ ต่อไป

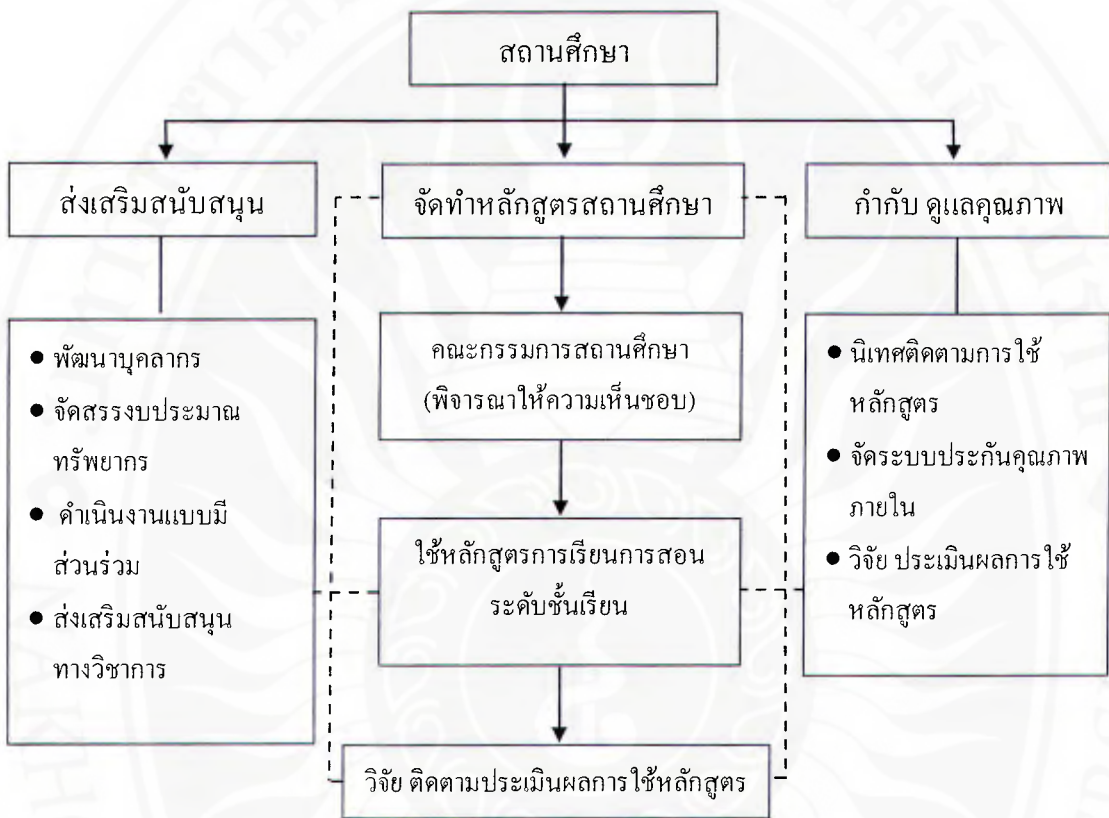
การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดตามแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของ กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, 36-70)

สถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตาม ศักยภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และดำเนินการนำ หลักสูตรสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องสร้างความมั่นใจต่อพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนว่า ผู้เรียนจะมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด และเกิดสมรรถนะสำคัญ ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เพื่อให้ บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว สถานศึกษาจะต้องออกแบบหลักสูตรให้ครอบคลุมส่วนที่เป็นหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุ ถึงคุณภาพตามมาตรฐาน อันเป็นความคาดหวังที่กำหนดไว้ร่วมกันในการพัฒนาเยาวชนทุกคน ในชาติ นอกจากนั้นหลักสูตรสถานศึกษายังต้องสอดคล้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของ ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สามารถอยู่ในสังคมแวดล้อมได้ อย่างมีความสุข และเกิดความรักความผูกพันในบ้านเกิดเมืองนอน มีบทบาทในการร่วมพัฒนา ชุมชน

ในการจัดการศึกษาให้บรรลุผลดังกล่าว นอกจากสถานศึกษาจะต้องพัฒนา หลักสูตรที่ครอบคลุมส่วนสำคัญดังกล่าวแล้ว ยังต้องมีการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องมีการเตรียมวางแผนเพื่อใช้หลักสูตรใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการ สถานศึกษาจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรใหม่ และเตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตร พิจารณาถึงงบประมาณและอาคารสถานที่ว่าพอเพียงหรือไม่ การเตรียมบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ หลักสูตรจะดำเนินการโดยวิธีใด การวางแผนงานเพื่อใช้หลักสูตรอย่างละเอียดรอบคอบและมีขั้นตอน จะทำให้การใช้หลักสูตรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โรงเรียนควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีบริบท ต่างกัน ความพร้อมต่างกัน อีกทั้งมีความแตกต่างกันในด้านงบประมาณ ทรัพยากร สถานที่ และบุคลากร รวมทั้งผู้เรียนในสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษาก็มาจากพื้นเพครอบครัว ฐานะ ทางเศรษฐกิจ สังคมที่ต่างกัน มีความรู้ความสามารถตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น การวางแผนในการบริหารจัดการหลักสูตรจึงควรพิจารณาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวด้วย

นอกจากนั้น สถานศึกษาจะต้องมีการติดตาม คุณเลคุณภาพการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและครบวงจร และนำผลจากการติดตาม กำกับดูแลคุณภาพนั้นมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ อาทิ ฝ่ายบริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน โดยทั่วไปนั้นมีการดำเนินการใน 2 ส่วน คือ

1) การดำเนินการระดับสถานศึกษา ดำเนินการโดยองค์คณะบุคคล ในระดับสถานศึกษาได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เพื่อพิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบการวัดประเมินผลการเรียนรวมทั้งพิจารณาเกี่ยวกับเอกสารบันทึกและรายงานผลการเรียน ซึ่งต้องใช้ร่วมกันในสถานศึกษานั้นๆ

2) การดำเนินการระดับชั้นเรียน ดำเนินการโดยครูผู้สอนแต่ละคน ในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่ครูผู้สอนรายวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน อาจพิจารณาออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้ เพราะผู้เรียนที่ครูแต่ละคนรับผิดชอบ นั้นอาจมีความต้องการและความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น กิจกรรมการเรียนรู้ หรืองานที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ สื่อการสอน หรือวิธีการวัดประเมินผลอาจต้องปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

ขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยทั่วไปนั้นดำเนินการโดยคณะกรรมการหรือคณะทำงานซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการโดยสังเขป ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ มีแหล่งข้อมูลสำคัญมากมายที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อาทิ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น ข้อมูลจากการวิเคราะห์ สภาพ ปัญหา จุดเน้น ความต้องการของชุมชน และของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ตลอดจนความต้องการของผู้เรียน

3. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พิจารณาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ วัตถุประสงค์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา (เวลาเรียน รายวิชาพื้นฐาน/เพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน) คำอธิบายรายวิชา และเกณฑ์การจบหลักสูตร พร้อมกันนี้สถานศึกษาจะต้องจัดทำเอกสารระเบียบการวัดผลประเมินผล เพื่อใช้ควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษา

4. คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบ นำเสนอร่างเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา และระเบียบการวัดประเมินผล ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ ก็นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปพิจารณาปรับปรุงร่างหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม ชัดเจนยิ่งขึ้น ก่อนการอนุมัติใช้หลักสูตร เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาแล้ว ให้จัดทำเป็นประกาศหรือคำสั่งเรื่องให้ใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและประธานกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ลงนาม

5. ใช้หลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนนำหลักสูตรสถานศึกษาไปกำหนดโครงสร้างรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย

6. วิจัยและ ติดตามผลการใช้หลักสูตร ดำเนินการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ เพื่อนำผลจากการติดตามมาใช้เป็นข้อมูลพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ และมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา

เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาเป็นเอกสารสำคัญที่ครูจะใช้สำหรับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้จัดการเรียนการสอน และการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาควรมีข้อมูลที่ชัดเจนในการนำไปสู่การปฏิบัติ องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่

1. ส่วนนำ ข้อมูลในส่วนนี้ช่วยให้ครูผู้สอนทราบถึงเป้าหมายโดยรวมของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน เช่น วิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง เป็นต้น

2. โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา เป็นส่วนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาที่จัดสอนในแต่ละปี/ ภาคเรียน ซึ่งประกอบด้วยรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พร้อมทั้งจำนวนเวลาเรียน หรือหน่วยกิตของรายวิชาเหล่านั้น

3. คำอธิบายรายวิชา ส่วนนี้เป็นรายละเอียดที่ช่วยให้ทราบว่าผู้เรียนจะเรียนรู้อะไรจากรายวิชานั้นๆ ในคำอธิบายรายวิชาจะประกอบด้วยรหัสวิชา ชื่อรายวิชา ประเภทรายวิชา (พื้นฐาน/เพิ่มเติม) กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน พร้อมทั้งคำอธิบายให้ทราบว่าเมื่อเรียนรายวิชานั้นแล้วผู้เรียนจะมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะหรือเจตคติอะไร ซึ่งอาจจะบ่งชี้ให้ทราบถึงกระบวนการเรียนรู้ หรือประสบการณ์สำคัญที่ผู้เรียนจะได้รับด้วยก็ได้

4. เกณฑ์การวัดประเมินผลและจบหลักสูตร เป็นส่วนที่สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะจบการศึกษาในแต่ละระดับ โดยพัฒนาเกณฑ์ดังกล่าวให้สอดคล้องสัมพันธ์กับเกณฑ์การจบหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลาง

การกำหนดวิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

วิสัยทัศน์ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดวิสัยทัศน์หลักสูตรไว้ในระดับชาติ เพื่อให้สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งใช้เป็นทิศทางในการจัดการศึกษาของตน เพื่อพัฒนาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อย่างไรก็ตาม หากสถานศึกษามีความต้องการหรือจุดที่ต้องการเน้นเพิ่มเติม ก็สามารถปรับเพื่อแสดงจุดเน้นเพิ่มเติมให้ชัดเจนในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน เป็นสมรรถนะจำเป็นพื้นฐาน 5 ประการ ที่ผู้เรียนพึงมี ซึ่งกำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะเหล่านี้ได้หลอมรวมอยู่ในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

หากวิเคราะห์มาตรฐาน/ตัวชี้วัดของหลักสูตร อย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว จะพบว่าคุณลักษณะเหล่านี้ได้สอดแทรกหลอมรวมอยู่ในมาตรฐานและตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ อยู่แล้ว อย่างไรก็ตามครูผู้สอนอาจเน้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรายวิชาต่างๆ และสามารถพัฒนาผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือโครงการต่างๆ ของโรงเรียนก็ได้ เช่น โครงการประกวดมารยาท โครงการยกย่องประกาศเกียรติคุณผู้ประพฤติตนดีงาม เป็นต้น โรงเรียนอาจกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมได้ แต่หากเห็นว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางครอบคลุมคุณลักษณะที่จำเป็นเพียงพอแล้ว ก็สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนโดยไม่จำเป็นต้องกำหนดเพิ่มเติมอีกก็ได้

การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของหลักสูตรสถานศึกษาคือโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ในการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาควรพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

การกำหนดรายวิชา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้จัดแบ่งองค์ความรู้และทักษะตามมาตรฐานการเรียนรู้ไว้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่

- 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5) สุขศึกษา และพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพ และเทคโนโลยี และ 8) ภาษาต่างประเทศ

สถานศึกษาจะต้องนำความรู้และทักษะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละ “กลุ่มสาระการเรียนรู้” (Learning areas) ไปจัดทำเป็น “รายวิชา” (Courses) และกำหนดรหัสวิชา พร้อมทั้งตั้งชื่อรายวิชาให้สะท้อนสิ่งที่สอนในรายวิชานั้นๆ ในโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา จะระบุรายวิชา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เปิดสอนในแต่ละปีในระดับประถมศึกษา และในแต่ละภาคเรียนสำหรับระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งระบุจำนวนเวลาเรียนหรือจำนวนหน่วยกิต ของรายวิชา และกิจกรรมเหล่านั้นกำกับไว้ด้วย

ประเภทรายวิชา

รายวิชาพื้นฐาน เป็นรายวิชาที่เปิดสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง ซึ่งเป็นสิ่งซึ่งผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเรียนรู้

รายวิชาเพิ่มเติม เป็นรายวิชาที่สถานศึกษาแต่ละแห่งสามารถเปิดสอนเพิ่มเติมจากสิ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง เพื่อให้สอดคล้องกับจุดเน้น ความต้องการและความถนัดของผู้เรียนหรือความต้องการของท้องถิ่น โดยมีการกำหนด “ผลการเรียนรู้” เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาสามารถพิจารณาเปิดสอนรายวิชาเพิ่มเติมได้ตามความพร้อม จุดเน้นของสถานศึกษาและเกณฑ์การจบหลักสูตร โดยอยู่ภายใต้โครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนด สำหรับชื่อรายวิชาเพิ่มเติมนั้นสามารถตั้งได้ตามความเหมาะสม

การจัดรายวิชา

ระดับประถมศึกษา

พื้นฐาน การจัดรายวิชาพื้นฐานในระดับประถมศึกษาให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

- ให้สถานศึกษาจัดรายวิชาพื้นฐานตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มละ 1 รายวิชาต่อปี ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดเป็นรายวิชา สังคมศึกษา และรายวิชาประวัติศาสตร์ โดยรายวิชาประวัติศาสตร์ให้จัดการเรียนการสอน 40 ชั่วโมงต่อปี

- สถานศึกษาสามารถปรับเวลาเรียนพื้นฐานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้ตามความเหมาะสมกับจุดเน้นของสถานศึกษา ทั้งนี้ เมื่อรวมเวลาเรียนของรายวิชาพื้นฐานทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้แล้ว ต้องมีเวลาเรียนรวม 840 ชั่วโมงต่อปี

รายวิชาเพิ่มเติม สถานศึกษาสามารถกำหนดรายวิชาเพิ่มเติมตามความต้องการ โดยจัดเป็นรายปี ตามโครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนด และมีการกำหนดผลการเรียนรู้ของรายวิชานั้นๆ เมื่อรวมเวลาเรียนรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแล้ว ไม่เกิน 1,000 ชั่วโมงต่อปี

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

รายวิชาพื้นฐาน การจัดรายวิชาพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้พิจารณา
ดำเนินการดังนี้

- สถานศึกษาสามารถจัดรายวิชาพื้นฐานตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้ตามความ
เหมาะสม ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อาจจัดได้มากกว่า 1 รายวิชาในแต่ละภาค/ปี

- สถานศึกษาสามารถจัดรายวิชาพื้นฐานใน 1 ภาคเรียน ให้เรียนครบ/ไม่ครบทั้ง 8
กลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ แต่เมื่อจบหนึ่งปีการศึกษา สถานศึกษาต้องจัดให้เรียนรายวิชาพื้นฐานครบ
ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

- กำหนดให้ 1 รายวิชามีค่าน้ำหนัก ไม่น้อยกว่า 0.5 หน่วยกิต (1 หน่วยกิต คิดเป็น 40
ชั่วโมง/ภาคเรียน) และเมื่อรวมจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาพื้นฐานในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
แล้ว ให้สอดคล้องกับโครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551

- สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้จัดสาระ
ประวัติศาสตร์เป็นรายวิชาเฉพาะ ภาคเรียนละ 1 รายวิชา (0.5 หน่วยกิต) ทุกภาคเรียน รวม 6 รายวิชา
(3.0 หน่วยกิต)

รายวิชาเพิ่มเติม สถานศึกษาสามารถกำหนดรายวิชาเพิ่มเติมตามความต้องการ
โดยจัดเป็นรายภาค ตามโครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนด และมีการกำหนดผลการเรียนรู้ของรายวิชา
นั้นๆ เมื่อรวมเวลาเรียนรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาเพิ่มเติมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแล้ว ไม่เกิน 1200
ชั่วโมงต่อปี

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

รายวิชาพื้นฐาน การจัดรายวิชาพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้พิจารณา
ดำเนินการดังนี้

- สถานศึกษาสามารถจัดรายวิชาพื้นฐานตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้ตามความ
เหมาะสม ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อาจจัดได้มากกว่า 1 รายวิชา โดยภายใน 3 ปี ต้องครบทุก
ตัวชี้วัดที่กำหนดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ นั้นๆ

- กำหนดให้ 1 รายวิชามีค่าน้ำหนัก ไม่น้อยกว่า 0.5 หน่วยกิต (1 หน่วยกิต คิดเป็น 40
ชั่วโมง/ภาคเรียน) และเมื่อรวมจำนวนหน่วยกิตของรายวิชาพื้นฐานในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
แล้ว ให้สอดคล้องกับโครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551

- สำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้จัดรายวิชาประวัติศาสตร์ให้ครบ 2 หน่วยกิต ภายใน 3 ปี

รายวิชาเพิ่มเติม สถานศึกษาสามารถกำหนดรายวิชาเพิ่มเติมได้ตามความต้องการโดยจัดเป็นรายภาค และมีการกำหนดผลการเรียนรู้ของรายวิชานั้นๆ ทั้งนี้เมื่อรวมเวลาเรียนของรายวิชาเพิ่มเติมทั้งหมดแล้ว สอดคล้องกับโครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

การตั้งชื่อรายวิชา

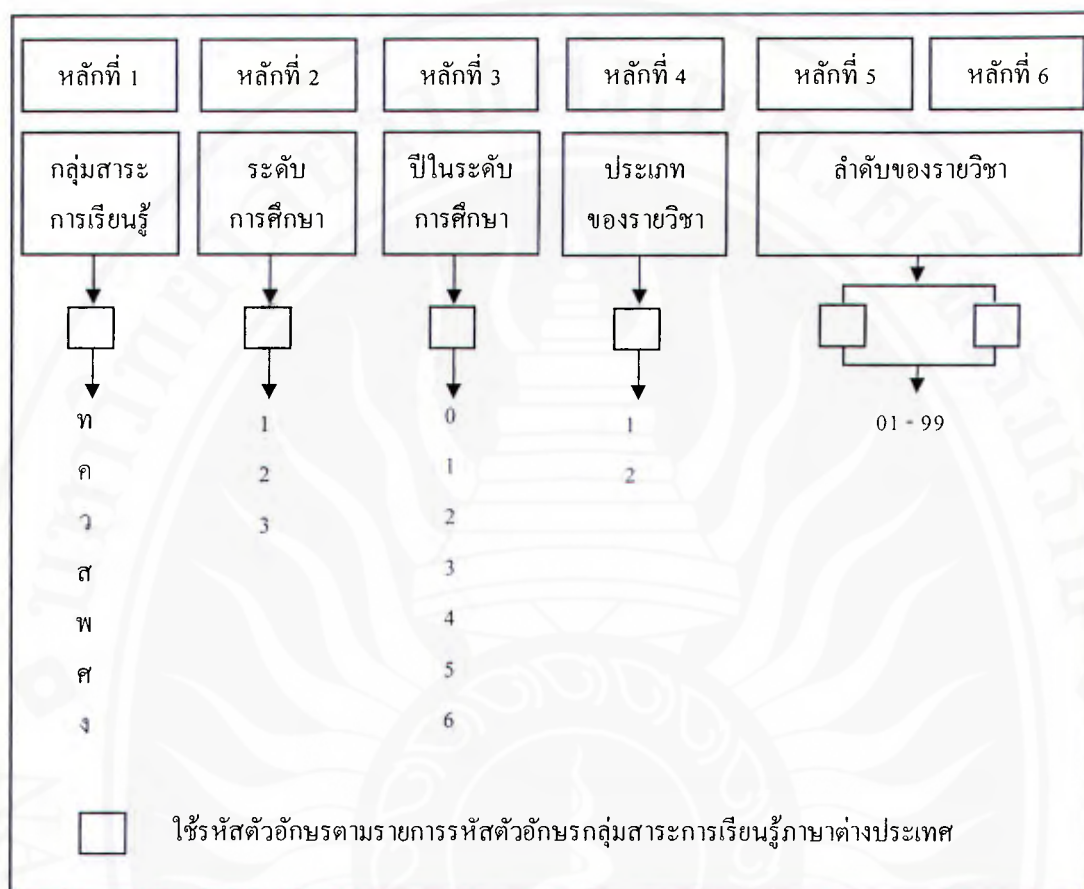
การตั้งชื่อรายวิชาพื้นฐาน และรายวิชาเพิ่มเติม ควรสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือสะท้อนถึงจุดเน้นและเนื้อหาสาระที่สอน และระดับความยากง่ายของสิ่งที่สอนในรายวิชานั้น

การกำหนดรหัสวิชา

เพื่อให้เกิดความสะดวกและความเข้าใจตรงกันในการสื่อสาร สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดรหัสวิชาอย่างเป็นระบบ

ระบบรหัสวิชา

การกำหนดรหัสวิชาควรใช้ตัวเลขอารบิก เพื่อสื่อสารและการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาระบบรหัสวิชา สำหรับรายวิชาพื้นฐานและรายวิชาเพิ่มเติม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วยตัวอักษรและตัวเลข 6 หลัก



ภาพที่ 3 การกำหนดรหัสวิชา

หลักที่ 1 เป็นรหัสตัวอักษรแสดงกลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ

ท หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ค หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ว หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

ส หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พ หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ศ หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

ง หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศให้ใช้รหัสของแต่ละภาษาตามรายการ

หมายเหตุ: รหัสตัวอักษรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

1. รายการรหัสตัวอักษรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศที่จะนำไปใส่แทน

มีดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| ก หมายถึง ภาษาเกาหลี | ข หมายถึง ภาษาเขมร |
| จ หมายถึง ภาษาจีน | ช หมายถึง ภาษารัสเซีย |
| ฉ หมายถึง ภาษาญี่ปุ่น | ค หมายถึง ภาษาเวียดนาม |
| น หมายถึง ภาษาลาติน | บ หมายถึง ภาษาบาลี |
| ป หมายถึง ภาษาสเปน | ฝ หมายถึง ภาษาฝรั่งเศส |
| ม หมายถึง ภาษามลายู | ย หมายถึง ภาษาเยอรมัน |
| ร หมายถึง ภาษาอาหรับ | ล หมายถึง ภาษาลาว |
| อ หมายถึง ภาษาอังกฤษ | ฮ หมายถึง ภาษาฮินดู |

2. กรณีที่มีสถานศึกษาใดจัดทำรายวิชาภาษาต่างประเทศอื่นๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ให้สถานศึกษาทำเรื่องเสนอสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อกำหนดรหัสตัวอักษรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพิ่มเติมและประกาศให้สถานศึกษาทั่วประเทศได้รับทราบและใช้ให้ตรงกัน

หลักที่ 2 เป็นรหัสตัวเลขแสดงระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย สะท้อนระดับความรู้และทักษะในรายวิชาที่กำหนดไว้คือ

- 1 หมายถึง รายวิชาระดับประถมศึกษา
- 2 หมายถึง รายวิชาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
- 3 หมายถึง รายวิชาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

หลักที่ 3 เป็นรหัสตัวเลขแสดงปีที่เรียนของรายวิชา ซึ่งสะท้อนระดับความรู้และทักษะในรายวิชาที่กำหนดไว้ในแต่ละปี คือ

0 หมายถึง รายวิชาที่ไม่กำหนดปีที่เรียน จะเรียนปีใดก็ได้ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

1 หมายถึง รายวิชาที่เรียนในปีที่ 1 ของระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ป.1 ม.1 และ ม.4)

2 หมายถึง รายวิชาที่เรียนในปีที่ 2 ของระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ป.2 ม.2 และ ม.5)

3 หมายถึง รายวิชาที่เรียนในปีที่ 3 ของระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ป.3 ม.3 และ ม.6)

- 4 หมายถึง รายวิชาที่เรียนในปีที่ 4 ของระดับประถมศึกษา (ป.4)

5 หมายถึง รายวิชาที่เรียนในปีที่ 5 ของระดับประถมศึกษา (ป.5)

6 หมายถึง รายวิชาที่เรียนในปีที่ 6 ของระดับประถมศึกษา (ป.6)

หลักที่ 4 เป็นรหัสตัวเลขแสดงประเภทของรายวิชา คือ

1 หมายถึง รายวิชาพื้นฐาน

2 หมายถึง รายวิชาเพิ่มเติม

หลักที่ 5 และหลักที่ 6 เป็นรหัสตัวเลขแสดงลำดับของรายวิชาแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในปี/ระดับการศึกษาเดียวกัน ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนตั้งแต่ 01-99 ดังนี้

รายวิชาที่กำหนดปีที่เรียน ให้นำรหัสหลักที่ 5-6 ต่อเนื่องในปีเดียวกัน หากจัดรายวิชาเป็นรายภาค ให้กำหนดเรียงลำดับรายวิชาในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันให้เสร็จสิ้นในภาคเรียนแรกก่อน แล้วจึงกำหนดต่อในภาคเรียนที่สอง

รายวิชาที่ไม่กำหนดปีที่เรียน ให้นำรหัสหลักที่ 5-6 ต่อเนื่องในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

ทั้งนี้ รหัสหลักที่ 5 และหลักที่ 6 ของรายวิชาเพิ่มเติม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-6) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ให้กำหนดรหัสวิชา เป็นช่วงลำดับ ดังนี้

กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

ลำดับที่ 01 - 19 หมายถึง รายวิชาในกลุ่มฟิสิกส์

ลำดับที่ 21 - 39 หมายถึง รายวิชาในกลุ่มเคมี

ลำดับที่ 41 - 59 หมายถึง รายวิชาในกลุ่มชีววิทยา

ลำดับที่ 61 - 79 หมายถึง รายวิชาในกลุ่มโลกและอวกาศ

ลำดับที่ 81 - 99 หมายถึง รายวิชาในกลุ่มวิทยาศาสตร์อื่นๆ

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) กิจกรรมแนะแนว 2) กิจกรรมนักเรียน และ 3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยพิจารณาจากโครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง และเป้าหมาย/จุดเน้นของท้องถิ่น พร้อมทั้งพิจารณาความต้องการและจุดเน้นของสถานศึกษา เพื่อจัดเวลาเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง หลักสูตรแกนกลางได้กำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีละ 120 ชั่วโมงและชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 360 ชั่วโมง จำนวนเวลาที่กำหนด เป็นเวลารวมในการปฏิบัติกิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ในส่วนของกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์นั้น หลักสูตรแกนกลางระบุให้สถานศึกษาจัดสรรเวลาให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรม ดังนี้

ระดับประถมศึกษา (ป.1-6) รวม 6 ปี จำนวน 60 ชั่วโมง

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-3) รวม 3 ปี จำนวน 45 ชั่วโมง

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-6) รวม 3 ปี จำนวน 60 ชั่วโมง

จากโครงสร้างเวลาเรียนดังกล่าว สถานศึกษาสามารถพิจารณาจัดแบ่งจำนวนเวลาสำหรับผู้เรียนแต่ละระดับชั้น ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ได้ตามความเหมาะสม และอาจจัดให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมดังกล่าวในบางชั่วโมงของลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด หรือกิจกรรมชุมนุมต่างๆ ก็ได้ นอกจากนั้นยังสามารถสอดแทรกในการเรียนการสอนรายวิชาต่างๆ โดยมีหลักฐานที่สามารถยืนยันเวลาที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวครบตามเวลาที่สถานศึกษากำหนด พร้อมทั้งการประเมินการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน การจบหลักสูตรในแต่ละระดับ ผู้เรียนจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแต่ละประเภท ดังนี้

ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น จัดให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว
2. กิจกรรมนักเรียน
 - 2.1 ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์
 - 2.2 ชุมนุม ชมรม

ผู้เรียนต้องเข้าร่วมและได้รับการประเมินกิจกรรมทั้ง 2.1 และ 2.2

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

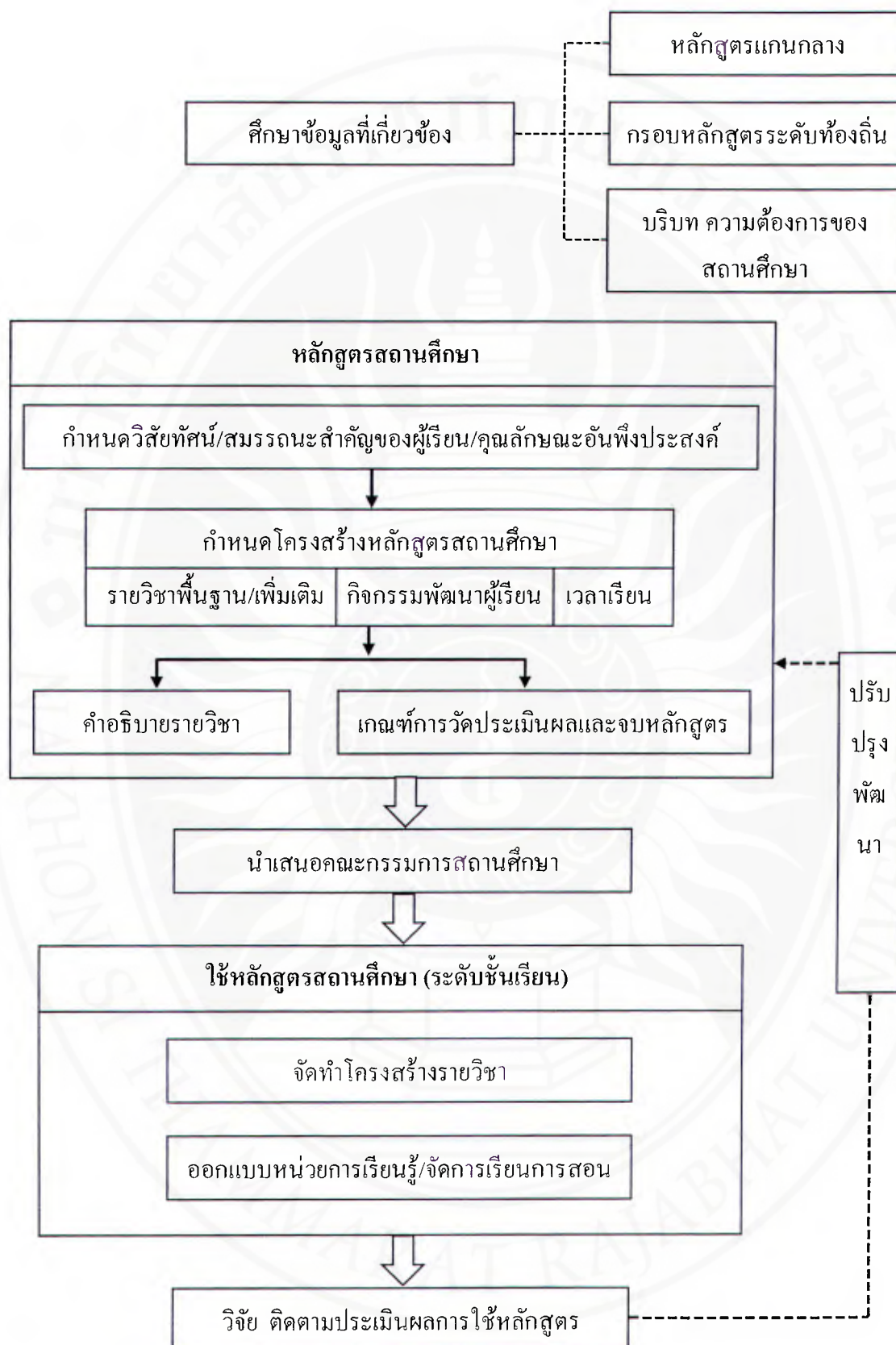
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว
2. กิจกรรมนักเรียน
 - 2.1 ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ หรือนักศึกษาวิชาทหาร
 - 2.2 ชุมนุม ชมรม

ผู้เรียนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 2.1 และ 2.2 หรือเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตาม

ความเหมาะสม

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์



ภาพที่ 4 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การกำหนดเวลาเรียน

หลักสูตรแกนกลางได้กำหนดโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐาน และเงื่อนไขในการกำหนดเวลาเรียนสำหรับสถานศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดเวลาเรียนของสถานศึกษาไว้ดังนี้

ระดับประถมศึกษา สามารถปรับเวลาเรียนพื้นฐานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ต้องมีเวลาเรียนรวมตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐาน และผู้เรียนต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนด

ระดับมัธยมศึกษา ต้องจัดโครงสร้างเวลาเรียนพื้นฐานให้เป็นไปตามที่กำหนดและสอดคล้องกับเกณฑ์การจบหลักสูตรสำหรับเวลาเรียนเพิ่มเติม ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ให้จัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมหรือกิจกรรมเพิ่มเติม โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความพร้อม จุดเน้นของสถานศึกษาและเกณฑ์การจบหลักสูตร เฉพาะระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 สถานศึกษาอาจจัดให้เป็นเวลาสำหรับสาระการเรียนรู้พื้นฐานในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

จากข้อกำหนดดังกล่าว สถานศึกษาสามารถจัดโครงสร้างเวลาเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของตนได้อย่างหลากหลาย โดยพิจารณาจาก

ความพร้อมของสถานศึกษา ในส่วนของความพร้อมนั้น สถานศึกษาต้องพิจารณาจำนวนครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ห้องเรียนและสถานที่สำหรับใช้เรียน งบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบุคลากร และครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพียงพอ อาจมีรูปแบบของโครงสร้างหลักสูตร/เวลาเรียนแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดในเรื่องต่างๆ

ความต้องการ/จุดเน้นของสถานศึกษา ความต้องการและจุดเน้นของสถานศึกษาก็เป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการจัดโครงสร้างหลักสูตร/เวลาเรียน สถานศึกษาอาจจัดโปรแกรมการเรียนที่เน้นภาษาต่างประเทศ หรือโปรแกรมการเรียนที่เน้นวิทยาศาสตร์ ซึ่งโครงสร้างหลักสูตร/เวลาเรียนของโปรแกรมเหล่านั้นย่อมแตกต่างกัน หรือสถานศึกษาที่อยู่ในเมืองใหญ่อย่อมมีโครงสร้างหลักสูตรแตกต่างจากสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนคอกหรือชนบท เป็นต้น

ความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งต่อการจัดโครงสร้างหลักสูตร/เวลาเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เรียนบางกลุ่มอาจต้องการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาในสาขาต่างๆ แต่ก็ยังมีบางกลุ่มที่ต้องการเตรียมพร้อมสำหรับการออกไปประกอบอาชีพ เป็นต้น สถานศึกษาจึงควรมีการสำรวจความต้องการของผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาด้วย

เงื่อนไขการจัดโครงสร้างเวลาเรียนดังกล่าวข้างต้น หากโรงเรียนระดับประถมศึกษาบางแห่งที่ต้องการเน้นการอ่านออก เขียนได้ และคิดคำนวณ ก็อาจปรับแก้เวลาของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นเพื่อมาเพิ่มในภาษาไทย และคณิตศาสตร์ได้ แต่ทั้งนี้เวลาเรียนรวมพื้นฐานต้องอยู่ในกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในโครงสร้างหลักสูตรแกนกลาง

การจัดทำคำอธิบายรายวิชา

เมื่อสถานศึกษากำหนดรายวิชาที่จะเปิดสอนในแต่ละปี/ภาคเรียน เรียบร้อยแล้ว จะต้องเขียนคำอธิบายรายวิชา ทั้งรายวิชาพื้นฐาน และรายวิชาเพิ่มเติมไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ในการสื่อสารแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งครูผู้สอนแต่ละระดับชั้น และบุคคลภายนอก หรือใช้ประโยชน์ในการเทียบโอน คำอธิบายรายวิชาประกอบด้วย รหัสวิชา ชื่อรายวิชา กลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับชั้น เวลาเรียน/หน่วยกิต พร้อมทั้งคำอธิบายให้ทราบว่าเมื่อเรียนรายวิชานั้นแล้ว ผู้เรียนจะมีความรู้ทักษะ คุณลักษณะหรือเจตคติอะไร ซึ่งอาจจะนำไปทราบถึงกระบวนการเรียนรู้ หรือประสบการณ์สำคัญที่ผู้เรียนจะได้รับด้วยก็ได้ ส่วนท้ายของคำอธิบายรายวิชาให้ใส่รหัสตัวชี้วัด (รายวิชาพื้นฐาน) หรือผลการเรียนรู้ (รายวิชาเพิ่มเติม) กำกับไว้ด้วย

กำหนดเกณฑ์การจบหลักสูตร ระเบียบและเอกสารการวัดและประเมินผล

กำหนดเกณฑ์การจบหลักสูตร คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษาพึงศึกษาเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนของโครงสร้างเวลาเรียนและเกณฑ์การจบหลักสูตรว่า มีข้อกำหนดและเงื่อนไขอะไรบ้าง พร้อมทั้งพิจารณาโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อกำหนดเกณฑ์การจบหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกัน ทั้งการจบระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เกณฑ์ดังกล่าวนี้จะต้องระบุไว้ในเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาด้วย

จัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำเอกสารว่าด้วยระเบียบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกัน เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการตัดสินผลการเรียน การซ่อมเสริม การเลื่อนชั้น การตกซ้ำชั้น การรายงานผลการเรียน เป็นต้น สาระของระเบียบดังกล่าวจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษาโดยอยู่บนพื้นฐานของนโยบายด้านการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาและหลักวิชาการด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้

ตัวอย่างเช่น การกำหนดเรื่องการตัดสินผลการเรียน สิ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางจะเป็นเกณฑ์กว้างๆ และมีหลายข้อที่ระบุให้เป็นไปตาม “เกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด” นั้นหมายความว่า สถานศึกษามีบทบาทและอำนาจในการตัดสินใจกำหนดเกณฑ์ดังกล่าว

โดยคำนึงถึงบริบท ความพร้อม และความต้องการของสถานศึกษา และนำข้อเสนอแนะหรือแนวทางที่นำเสนอไว้ในเอกสารแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดเกณฑ์ต่างๆ ให้เหมาะสมหรือหากสถานศึกษาจะพัฒนาแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นเอง ก็ย่อมสามารถทำได้

จัดทำเอกสารบันทึกผลและรายงานผลการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องจัดทำเอกสารหลักฐานเพื่อแสดงผลการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ระเบียบแสดงผลการเรียนรู้ 2) ประกาศนียบัตร และ 3) แบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษา โดยใช้แบบพิมพ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นอกจากนี้ สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาเพื่อบันทึกผลการประเมิน และข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผู้เรียน เอกสารบันทึกผลและรายงานผลการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นในการใช้สำหรับเก็บข้อมูลผลการเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน และเพื่อรายงานให้ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ได้รับทราบเพื่อตรวจสอบและให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

การดำเนินการระดับชั้นเรียน

ในระดับชั้นเรียนครูผู้สอนแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำโครงสร้างรายวิชา และออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วหากรายวิชาใดมีผู้สอนมากกว่าหนึ่งคน ครูอาจร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อวางแผนและออกแบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การจัดทำโครงสร้างรายวิชา

รายวิชาแต่ละรายวิชานั้นประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้หลายหน่วย ซึ่งได้วางแผนและออกแบบไว้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย ดังนั้นเพื่อที่จะช่วยให้ผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องเห็นภาพรวมของแต่ละรายวิชา จำเป็นต้องมีการจัดทำโครงสร้างรายวิชา เพื่อให้ได้ทราบว่ารายวิชานั้นประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้จำนวนเท่าใด เรื่องใดบ้าง แต่ละหน่วยพัฒนาให้ผู้เรียนบรรลุตัวชี้วัดโดยใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนเท่าใด สัดส่วนการเก็บคะแนนของรายวิชานั้นเป็นอย่างไร

หน่วยการเรียนรู้บูรณาการ

หน่วยการเรียนรู้บางหน่วยอาจเป็นหน่วยที่บูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ลักษณะนี้ ครูผู้สอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันออกแบบและวางแผนการสอนและการวัดประเมินผลหน่วยนั้นๆ ร่วมกัน ครูที่รับผิดชอบสอนรายวิชาที่เกี่ยวข้อง ควรได้มีการวางแผนร่วมกันในการออกแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับหน่วยนั้น สำหรับการประเมินผลนั้น เกณฑ์ที่ใช้ประเมินตามตัวชี้วัดของรายวิชาใด ก็นำคะแนนกลับไปรายงานในรายวิชานั้น

การส่งเสริมสนับสนุนระดับสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนจึงจำเป็นต้องจัดมาตรการส่งเสริม สนับสนุนการใช้หลักสูตรในด้านต่างๆ ที่สำคัญได้แก่

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาหลักสูตรและใช้หลักสูตร ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและใช้หลักสูตรแบบอิงมาตรฐานให้ประสบความสำเร็จ สถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เน้นการสร้างใจแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดประเมินผลโดยมีมาตรฐานและตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การฝึกทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจะต้องใช้การนิเทศทั้งแบบกลุ่ม และเป็นรายบุคคลโดยการสอนแนะ (Coaching) การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และจะต้องได้รับการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสถานศึกษาควรกำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. มอบหมายให้มีคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องดำเนินงานและมีบทบาทในเรื่องนี้อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง
2. ประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม ทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว
3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน ซึ่งอาจดำเนินการได้ในหลายลักษณะ เช่น การประชุมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน โดยเฉพาะเน้นการพัฒนาครูผู้สอน ซึ่งเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูจะต้องสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร และการเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การนำหลักสูตรไปใช้บรรลุเป้าหมาย
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีมุม หรือศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐาน เพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง
5. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้าอบรม แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษาของครูในกรณีที่มีปัญหาทางด้านวิชาการหรือบริหารจัดการ และควรจัดให้มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสวงหาวิธีการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร

การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐาน เป็นการปรับกระบวนการจัดการหลักสูตรการสอนที่แตกต่างไปจากเดิม จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องจัดทรัพยากรและปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อการนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนาหลักสูตร และติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตร รวมทั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร และจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อวัสดุอุปกรณ์และเอกสารต่างๆ อย่างเพียงพอ เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับความต้องการ ให้มีห้องเรียน สถานที่เรียน และห้องพิเศษต่างๆ อย่างเพียงพอ เช่น ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ โรงฝึกงาน ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ห้องประชุมขนาดต่างๆ สนามกีฬา และ โรงยิม เป็นต้น

- จัดสรรการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า โดยเฉพาะด้านการใช้อาคารสถานที่ต่างๆ เช่น คำนึงถึงขนาดของห้องเรียนและจำนวนห้องเรียน ห้องสมุดที่เอื้ออำนวยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

- บริหารทรัพยากรบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดครูเข้าสอนเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะครูจะเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จึงควรจัดให้ครูได้สอนตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัด รวมทั้งพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม

การจะส่งเสริมให้การจัดทำและใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ ภายในสถานศึกษา และสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา

- ให้ฝ่ายต่างๆ ทั้งผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนซึ่งเป็นผู้ได้รับผลโดยตรงจากการใช้หลักสูตร ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาหลักสูตร และตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา

- ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศการร่วมคิด ร่วมทำ สถานศึกษาควรจัดสรรเวลาให้ครูได้วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม พยายามลดภาระงานอื่นๆ ของครู โดยให้มุ่งทำงานสอนเป็นหลัก

- สร้างเครือข่ายให้เกิดการมีส่วนร่วม และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ซึ่งอาจเป็นเครือข่ายภายใน เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง หรือเครือข่ายภายนอก เช่น เครือข่ายสถานศึกษา เครือข่ายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งสามารถจะสนับสนุนและส่งเสริมให้มีทรัพยากรและปัจจัยเพิ่มขึ้นในการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ

ความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบรรยากาศทางวิชาการซึ่งสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้น โดยดำเนินการ ดังนี้

- จัดระบบการบริหารงานทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งเรื่องการจัดกลุ่มผู้เรียน และ โครงการที่จะส่งเสริมการเรียนรู้และคุณธรรม การจัดการสอนของสถานศึกษา การลงโทษ และให้รางวัลผู้เรียน

- สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ทั้งห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ มุมค้นคว้าแก่ครูผู้สอน และนักเรียน การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน

- สนับสนุนให้มีระบบข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้ง ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ ทรัพยากร เศรษฐกิจ อาชีพ และความต้องการของท้องถิ่น เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ ครูสามารถนำสภาพปัญหาต่างๆ บูรณาการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียน

- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบริหารจัดการความรู้ในส่วนที่เป็นประสบการณ์ในตัวครู นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้หรือบริหารชั้นเรียนอย่างเหมาะสม อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีม

- ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ให้เพื่อนครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมความเป็นนักวิชาการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย

การกำกับดูแลคุณภาพระดับสถานศึกษา

เพื่อสร้างความมั่นใจแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนว่า ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังตามที่กำหนดในมาตรฐานการเรียนรู้ และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ตามความคาดหวังของสถานศึกษา การกำกับดูแลคุณภาพของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการนำหลักสูตรไปใช้จึงเป็นสิ่งจำเป็น สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง

การนิเทศ ติดตาม การใช้หลักสูตร

การนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตร เป็นกระบวนการสำคัญที่สถานศึกษาใช้ในการควบคุมคุณภาพ โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการติดตาม เช่น การตรวจเยี่ยมและการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน การสอนแนะ (Coaching) การตรวจแผน การจัดการเรียนรู้ การบันทึกรายงานหลังการสอน การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น สถานศึกษาควรจัดให้มีแผนนิเทศ กำกับ ติดตาม การใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ ดำเนินการให้กระบวนการนิเทศเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา บนพื้นฐานความรู้สึที่เป็นกัลยาณมิตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพระหว่างการเป็นผู้นิเทศและเป็นผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดระบบการนิเทศ ติดตาม ที่เป็นกัลยาณมิตรดังกล่าวแล้วควรดำเนินการดังนี้

- ร่วมกันกำหนดความต้องการในการรับการนิเทศ หรือกำกับ ติดตาม เพื่อเฝ้าระวังมิให้คุณภาพการจัดทำและใช้หลักสูตรเกิดปัญหา อุปสรรคและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน
- สร้างความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรในเชิงบวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า มิได้เป็นกระบวนการจับผิด แต่เป็นกระบวนการดูแลช่วยเหลือ เพื่อให้การใช้หลักสูตรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- กำหนดข้อตกลงเพื่อการขับเคลื่อน การนิเทศติดตามร่วมกัน และมีแผนการดำเนินการอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม
- ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้มีการนิเทศ ติดตาม อย่างเป็นระบบครบวงจร ทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องและครอบคลุม

การประกันคุณภาพภายใน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดให้สถานศึกษามีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน และการเตรียมความพร้อมสำหรับประกันคุณภาพภายนอก เป็นระบบควบคุมคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาต้องใช้เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความมั่นใจต่อพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนว่าจะสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาต้องจัดระบบประกันคุณภาพที่เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นต้องมีการดำเนินการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนพัฒนาคุณภาพ มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน แผนปฏิบัติการต้องเน้นผลคุณภาพผู้เรียน มีการรายงานผลเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และนำผลมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

การวิจัย และติดตามผลการใช้หลักสูตร

การวิจัยจะเป็นที่มาของข้อมูลข่าวสารที่แม่นยำ แสดงจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา สาเหตุ และแนวทางปรับปรุงพัฒนาให้สถานศึกษาสามารถจัดหลักสูตรการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น สถานศึกษาควรดำเนินการวิจัย ดังนี้

การวิจัยพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อนำผลมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียน และความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน เช่น

- การประเมินตัวหลักสูตร โดยมีหัวข้อในการพิจารณา เช่น ความครบถ้วนขององค์ประกอบหลักสูตร ความสอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบ ความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและกรอบหลักสูตรท้องถิ่น ความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนความเหมาะสมของแนวทางการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และระบบการวัดและประเมินผล เป็นต้น

- การประเมินความต้องการจำเป็นในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพของนักเรียนในอนาคต เพื่อนำมาใช้กำหนด โปรแกรมการเรียน และเวลาเรียน

- การประเมินความต้องการของพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำมาใช้กำหนด โปรแกรมการเรียนและ โครงการต่างๆ

การวิจัย ประเมินผลการใช้หลักสูตร

การประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีความตระหนักในการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย คุณธรรม บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ระดับชาติ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข กระบวนการประเมินผลการใช้หลักสูตรสามารถดำเนินการได้ทั้งระหว่างการใช้หลักสูตร และเมื่อนำหลักสูตรไปใช้เรียบร้อยแล้ว หรือการติดตามจากผลผลิตของหลักสูตร คือ ผู้เรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตรนั่นเอง เพื่อให้การประเมินผลการใช้หลักสูตรบรรลุเป้าหมายของการควบคุมคุณภาพ สถานศึกษาควรจัดให้มีการประเมินทั้งระบบ คือ

1. กำหนดให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร เป็นกิจกรรมหลักของสถานศึกษา
2. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการใช้หลักสูตรด้วยตนเองให้เกิดขึ้นกับ

คณะครู

3. วางระบบเครือข่ายการทำงาน และมอบหมายงานการประเมินให้คณะผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคณะดำเนินการประเมินเป็นระยะๆ โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าคณะใดต้องประเมินรายการใดบ้าง

4. สรุปผลการประเมิน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

การประเมินผลการใช้หลักสูตรมีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ คือ พิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรที่จะประเมิน พิจารณาหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ออกแบบการจัดเก็บข้อมูลดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้พิจารณาตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตรต่อไปสำหรับประเด็นในการประเมินนั้น สามารถประเมินได้ทั้งเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการใช้หลักสูตรกระบวนการใช้หลักสูตร และผลจากการใช้หลักสูตร อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาควรมุ่งเน้นการประเมินส่วนที่เกี่ยวข้องต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ และควรคำนึงถึงทั้งผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ โดยนำผลการประเมินระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ เช่น ผลคะแนน NT, O-net, A-net มาพิจารณาทั้งผลการประเมินในภาพรวม และผลการประเมินที่แยกรายวิชา และแยกรายมาตรฐาน หากผลการประเมินไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง ควรศึกษาวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ซึ่งสาเหตุย่อมเกิดมาจากปัจจัยและกระบวนการใช้หลักสูตรนั่นเอง จากนั้นจึงหาวิธีแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร

กุลชร เหลืองสุดใจชื่น(2549) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิผลการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารหลักสูตร ได้แก่ด้านนิเทศ ด้านทรัพยากรการบริหาร ด้านบุคลากรและด้านชุมชน แนวทางการบริหารหลักสูตรมีความคิดเห็นว่ามีแผนการเรียนรู้และหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานเดียวกันควรจัดทำหลักสูตรจากส่วนกลางและจัดให้มีการอบรมการใช้หลักสูตร ควรจัดเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่พิเศษให้เป็นผู้ดำเนินการ ควรมีที่ปรึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นระยะๆ รวมทั้งควรให้ความรู้เพิ่มเติมด้านการกำหนดเนื้อหาและการนำหลักสูตรไปใช้

พิทักษ์ แก้วโนนเมฆ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อหาคำนำหนักความสำคัญของปัจจัยในแต่ละด้านว่าส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการดำเนินการใช้หลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกันสูงกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร (X6) และความคาดหวังคุณภาพของนักเรียน (X7) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกันน้อยกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน (X2) ขนาดของโรงเรียน (X3) คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรโดยรวม ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดีที่สุดในลำดับแรกๆ มี 4 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร (X6) ความคาดหวังคุณภาพของนักเรียน (X7) คุณวุฒิทางการศึกษา (X1) และภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) ซึ่งมีค่าทำนายรวมร้อยละ 48.90

นิรันดร์ เรือนอินทร์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบุคคลและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกำหนดความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น ด้านการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ด้านการจัดทำคำอธิบายรายวิชาหรือเนื้อหาหรือกิจกรรมและด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือครูและสื่อมีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตร กับด้านการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นคือปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับปัจจัยด้านบุคคล

บุญถิ่น ภูดินทราย (2551) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยบางประการและประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ปัจจัยด้านชุมชนและผู้ปกครอง ปัจจัยด้านการสอน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และปัจจัยด้านผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิจิตร พรหมจรรย์ (2553) ได้ศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตร ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบกันจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบกันจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงกับการบริหารจัดการหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า จากตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 8 ตัว มีตัวแปร 4 ตัว อยู่ในสมการพยากรณ์การบริหารจัดการหลักสูตร คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่สามารถพยากรณ์การบริหารจัดการ หลักสูตรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .796 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 63.30 สร้างสมการพยากรณ์การบริหารจัดการหลักสูตร ได้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .752 + .286X_2 + .210X_1 + .191X_7 + .107 X_6$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_{\hat{Y}} = .342Z_{X_2} + .235 Z_{X_7} + .230 Z_{X_1} + .111 Z_{X_6}$

สุรเดช คำวันดี (2553) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบุคคลและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกำหนดความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น ด้านการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ด้านการจัดทำคำอธิบายรายวิชา หรือเนื้อหาหรือกิจกรรมและด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือครูและสื่อมีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตร กับด้านการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาคือปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติกับปัจจัยด้านบุคคลสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $ZY_{tot} = .261Z X_1 + .501Z X_4$

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตร

ศิริพร วัชรียา (2553) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหา และประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางความเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาพบว่า มีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัญหาและประสิทธิผลการบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีสภาพโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แนวทางในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร และด้านปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร

มาลินี หมื่นไวย (2553) ได้ศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนนาร่อง ตรงตามคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนนาร่อง ตรงตามคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการหลักสูตร จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงด้านการกำกับดูแลคุณภาพที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และที่ได้รับการอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความเห็นโดยรวมและเกือบทุกด้านแตกต่างจากผู้บริหารและครูที่ไม่ได้รับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงด้านการกำกับดูแลคุณภาพ ด้านเดียวที่ผู้บริหารและครูทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วาริ พงษ์ราศี (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ได้ข้อสรุปว่า 1) ระดับปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการส่งเสริม สนับสนุน 2) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหาสูงสุด คือ การจัดหางบประมาณและการระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐและชุมชน ในการสนับสนุนการบริหารจัดการหลักสูตร 3) ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหามากที่สุด คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น 4) ด้านการกำกับ ดูแลคุณภาพ ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหามากที่สุด คือ การดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ครบวงจร

ศุภวัฒน์ เทียมศรีรัชนิกร (2555) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดทำหลักสูตรมีปัญหามากที่สุด การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตร จำแนกตามตำแหน่งการบริหาร ประเภทสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในทุกขั้นตอน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และสามารถนำข้อมูลจากการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ

งานวิจัยต่างประเทศ

Embry (1994) ได้ศึกษาเรื่องผลการใช้หลักสูตรในโรงเรียนประถมศึกษาจากมหาลย์แคลิฟอร์เนีย สหราชอาณาจักร ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนยังมีพฤติกรรมในการร่วมมือแบบประชาธิปไตยตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ครูและผู้บริหาร โรงเรียน ได้จัดการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน โรงเรียนได้รับเงินอุดหนุนจากผู้ปกครอง ซึ่งทำให้การใช้หลักสูตรมีการดำเนินงานไปได้อย่างดีครูและผู้บริหารมีความเข้าใจในการใช้สื่อการเรียนการสอนตามหลักสูตร แสดงว่าครูมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ชี้แนะนักเรียนให้ได้รับความรู้ จึงส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนและมีส่วนร่วมในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ทำให้นักเรียนมีโอกาสพัฒนาความคิดที่มีเหตุผล สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ในชีวิตจริง

Lemlech (1994) ได้ศึกษาความสำเร็จของการนำหลักสูตรไปใช้ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องดูแลเรื่องการจัดวางแผน การจัดการเวลา การกำหนดความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในโรงเรียน ตลอดจนต้องประชุมและนิเทศครูเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียน 2) ปัจจัยด้านผู้สอน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือระดับการพัฒนาการสอนของครู และคุณภาพของการสอนหรือการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น ผู้สอนต้องมีความยืดหยุ่นในการนำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้ในการเรียนการสอน และจะต้องสามารถนำวัสดุอุปกรณ์เก่ามาปรับใช้ในการเรียนการสอนได้

Saban (1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนพบว่า ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยครูต้องเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรรวมทั้งการพัฒนาการเรียนการสอน

ในโรงเรียน นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ การที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรเพื่อที่จะได้ให้การส่งเสริมแก่ครูในโรงเรียนให้ดำเนินการพัฒนาขึ้นมา

Sowell (1996) ได้ศึกษาการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิผลพบว่ามีตัวแปรต่างๆ หลายตัวแปรดังนี้ คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้นั้นจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ต้องมีผู้ให้การสนับสนุนที่ดี ในการนำหลักสูตรไปใช้นั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความเชื่อของผู้ที่เกี่ยวข้อง จะต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกว่ามีความเป็นเจ้าของร่วมกัน

Hallman (2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรองคุณภาพและการปรับปรุงแผนปฏิบัติการที่จะสร้างรูปแบบของการปรับปรุงการอ่าน ที่จะส่งผลถึงการปรับปรุงหลักสูตร คำแนะนำ การประเมินการขยายผลความสำเร็จของโรงเรียนเหล่านี้ โครงการนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาบริบทและวางแผนปรับปรุงศักยภาพในการพัฒนาการอ่านภายใต้กรอบของการประเมินผล ระยะที่ 2 คือ การให้คำแนะนำ สังเกต สัมภาษณ์ ตรวจสอบผลงานและสังเกตห้องเรียน ระยะที่ 3 คือ การวิเคราะห์ข้อมูลและค้นหาสิ่งที่ปรับเปลี่ยนในการอ่าน จากการศึกษา พบว่าโรงเรียนที่จะประสบผล คือ 1 แผนปฏิบัติการที่ปรับปรุงจากข้อมูลเพื่อพัฒนาการให้สูงขึ้น 2 กระบวนการและรูปแบบที่จะพัฒนาต้องมาจากสมาชิกเป็นคณะทำงานเอง 3 ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำและที่ปรึกษา มีผลกระทบต่อผลสำเร็จมากที่สุด 4 ผลงานทั้งหมดถ้าไม่ใช่ชิ้นงานที่โรงเรียนปฏิบัติ ก็จะไม่สามารถคงรักษาระดับการพัฒนาไว้ได้

จากการศึกษางานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยอยู่ในระดับสูงกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งมีปัจจัยทางการบริหารต่างๆ ที่สัมพันธ์และส่งผลกับการบริหารจัดการหลักสูตร เช่น ปัจจัยด้านพฤติกรรม การบริหาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และในส่วนของ การบริหารจัดการหลักสูตรนั้นสรุปได้ว่าการบริหารจัดการหลักสูตรพบปัญหาและความแตกต่างของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จึงได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตร โดยได้นำปัจจัยทางการบริหารจำนวน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาว่าปัจจัยทางการบริหารดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันอย่างไรกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,221 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 250 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 250 คน หัวหน้างานวิชาการ 250 คน และครูผู้สอน 1,721 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 608 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 152 คน หัวหน้างานวิชาการ 152 คน และครูผู้สอน 304 คน ได้มาโดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนโรงเรียน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan, อ้างถึงใน พิเชิต ฤทธิจักรุญ, 2554, 119 จากจำนวนโรงเรียนที่เป็นประชากรทั้งหมด 250 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 โรงเรียน

2. กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียน ดังนี้
ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน หัวหน้างานวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 2 คน (1 : 1 : 2)
3. แบ่งประชากรออกเป็นอำเภอ ได้ 6 อำเภอ คือ อำเภอชะอวด อำเภอเชียรใหญ่ อำเภอหัวไทร อำเภอปากพนัง อำเภอร่อนพิบูลย์ และอำเภอจุฬาภรณ์
4. ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นคำนวณ หาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$\text{อำเภอชะอวด} = \frac{152}{250} \times 52 = 32 \text{ โรงเรียน}$$

$$\text{อำเภอเชียรใหญ่} = \frac{152}{250} \times 38 = 23 \text{ โรงเรียน}$$

$$\text{อำเภอหัวไทร} = \frac{152}{250} \times 39 = 24 \text{ โรงเรียน}$$

$$\text{อำเภอปากพนัง} = \frac{152}{250} \times 61 = 37 \text{ โรงเรียน}$$

$$\text{อำเภอร่อนพิบูลย์} = \frac{152}{250} \times 41 = 25 \text{ โรงเรียน}$$

$$\text{อำเภออำเภอจุฬาภรณ์} = \frac{152}{250} \times 19 = 11 \text{ โรงเรียน}$$

5. เมื่อได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอแล้วก็ใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

6. กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คนนั้น ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร (จำนวนโรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	หัวหน้างาน วิชาการ	ครูผู้สอน	
ชะอวด	52	32	32	64	128
เชียรใหญ่	38	23	23	46	92
หัวไทร	39	24	24	48	96
ปากพนัง	61	37	37	74	148
ร่อนพิบูลย์	41	25	25	50	100
จุฬาภรณ์	19	11	11	22	44
รวม	250	152	152	304	608

เครื่องมือรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างและพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอน) เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554: 224) โดยมีเกณฑ์พิจารณาให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert's scale) (พิชิต ฤทธิจรรยา, 2554, 224) โดยมีเกณฑ์พิจารณาให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อนำมานิยามเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะนั้น

2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามกรอบแนวคิด แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา ตลอดจนสาระสำคัญให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามนิยามศัพท์

2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน (พิชิต ฤทธิจรรยา, 2554, 242) ดังนี้

- ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
- ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
- ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตรต่อไปนี้

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาตรวจสอบอีกครั้ง ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.97 ตอนที่ 3 การบริหารจัดการหลักสูตรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.91 และห้ฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.97 ซึ่งมี สูตรการคำนวณดังนี้ (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2554, 248)

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

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
	k	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

2.6 นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความคิดเห็น แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ช่วงเดือนธันวาคม 2556 ถึงเดือนมกราคม 2557 โดยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ให้ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 152 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะใช้แบบสอบถามทั้งหมด 4 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งหมด 608 ชุด พร้อมกำหนดนัดหมายวันเวลาส่งแบบสอบถามคืนภายใน 30 วัน เมื่อโรงเรียนดำเนินการเสร็จแล้ว ผู้วิจัยเดินทางไปรับด้วยตนเอง และรอรับทางไปรษณีย์ สำหรับโรงเรียนที่ส่งแบบสอบถามคืนไม่ทันตามกำหนดผู้วิจัยติดต่อทางโทรศัพท์เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืน โดยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 150 โรงเรียน แยกเป็นชุดได้ทั้งหมด 600 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.68

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS Version 20) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นสถานภาพในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, 121)

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	ปัจจัยทางการบริหาร/การบริหารจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	ปัจจัยทางการบริหาร/การบริหารจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ปัจจัยทางการบริหาร/การบริหารจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	ปัจจัยทางการบริหาร/การบริหารจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ปัจจัยทางการบริหาร/การบริหารจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ (ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วแปลความหมายดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, 283)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	มากกว่า 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.70 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.30 – 0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	น้อยกว่า 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอย่าง สมบูรณ์

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาโดย ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้ามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

5. วิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อดูว่าตัวแปรใดที่สัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญแล้วนำตัวแปรนั้นไปสร้างสมการพยากรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เป็นการเปรียบเทียบความถี่หรือจำนวนที่ต้องการ กับความถี่หรือจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 คำนวณได้จากสูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, 122)

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) คำนวณได้จากสูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, 123-124)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หมายถึงรากที่สองของความแปรปรวน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนที่เบี่ยงเบนออกจากค่าเฉลี่ยของข้อมูลชุดนั้นยกกำลังสองหาได้จากสูตรต่อไปนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 160-161)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum(x-\bar{x})^2}{n-1}}$$

หรือ

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

เมื่อ	S. D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ข้อมูล หรือคะแนนแต่ละตัว
	\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนข้อมูล หรือจำนวนคะแนนทั้งหมด

4. ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จะมีการคำนวณหาค่าความแปรปรวนซึ่งเกิดจาก 2 แหล่ง คือ ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม และความแปรปรวนภายในกลุ่ม ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้(วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 224)

$$\text{ความแปรปรวนรวม} = \text{ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม} + \text{ความแปรปรวนภายในกลุ่ม}$$

(total variance) (between-group variance) (within-group variance)

ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (between-group variance) เป็นค่าที่แสดงให้เห็นถึงขนาดของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่างๆ ซึ่งเป็นผลสำคัญของตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (within-group variance) เป็นค่าที่แสดงให้เห็นถึงคะแนนแต่ละตัวที่รวบรวมได้ภายในกลุ่ม ซึ่งเป็นผลของตัวแปรอื่นๆ ที่ทำให้คลาดเคลื่อนไป ค่าที่คำนวณได้นี้เรียกว่าค่าความคลาดเคลื่อน

จากแนวคิดนี้เองการทดสอบความแปรปรวนก็คืออัตราส่วนระหว่างความแปรปรวนระหว่างกลุ่มกับความแปรปรวนภายในกลุ่ม สามารถคำนวณได้จากสูตรดังต่อไปนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 225)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

$$df_b = k - 1, df_w = n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ความแปรปรวน
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean squares between groups)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (mean squares within groups)
	MS_b	แทน	$SS_b / k - 1$
	MS_w	แทน	$SS_w / n - k$
	SS_t	แทน	$SS_b + SS_w$ หรือ $SS_w = SS_t + SS_b$
ซึ่ง	SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนระหว่างกลุ่ม (sum squares between groups)
	SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนระหว่างกลุ่ม (sum squares within groups)
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	SS_t	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนทั้งหมด (sum squares total)

$$SS_t = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k (X_{ij} - \bar{X}_t)^2$$

เมื่อ	X_{ij}	แทน	คะแนนแต่ละตัวในแถวที่ i และคอลัมน์ที่ j
	X_t	แทน	คะแนนเฉลี่ยทั้งหมด

$$SS_b = \sum_{j=1}^k n_j (\bar{X}_j - \bar{X}_t)^2$$

เมื่อ	\bar{X}_j	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม j
	n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

5. การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า (S-method) จะใช้ในกรณีทีกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มมีจำนวนเท่ากัน หรือไม่เท่ากันก็ได้ ซึ่งมีสูตรดังนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 232)

$$S = \sqrt{F_{(\alpha, df_b, df_w)}(K-1)} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าวิกฤติแบบเชฟเฟ้
	$F_{(\alpha, df_b, df_w)}$	แทน	ค่าวิกฤติ F ที่ระดับนัยสำคัญ
	$\alpha, df_b = k-1$	และ	$df_w = n-k$
	K	แทน	จำนวนกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

6. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว หรือข้อมูล 2 ชุด ที่มีข้อมูลอยู่ในมาตราอันตรภาคขึ้นไป และข้อมูลทั้ง 2 ชุดนั้นเป็นอิสระต่อกัน มีสูตรในการคำนวณดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, 281)

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X กับคะแนนชุด Y
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

7. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

7.1 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จะทำให้ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 335)

$$Y_i = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_pX_p$$

เมื่อ	Y_i	แทน	คะแนนพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรเกณฑ์
	a	แทน	ค่าคงที่
	b	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบของตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เป็นค่าคงที่ ที่บ่งบอกว่าเมื่อตัวแปรพยากรณ์ (X) ตัวนั้นเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้ตัวแปรเกณฑ์เปลี่ยนแปลงไป (b) หน่วย
	X	แทน	ตัวแปรพยากรณ์ซึ่งมีหลายตัว ได้แก่ X_1, X_2, \dots, X_p การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะต้องคำนวณหาค่า a และ b_1, b_2, \dots, b_p เพื่อนำมาแทนค่าในสมการ โดยถือหลักการที่ว่าค่า b ทุกตัวต้องเป็นค่าที่ทำให้สมการพยากรณ์มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์น้อยที่สุด

7.2 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

ถ้าคะแนนตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวเปลี่ยนเป็นรูปคะแนนมาตรฐาน และต้องการจะพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว สมการพยากรณ์จะเขียนได้ดังนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 336)

$$Z_y = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 Z_3 + \dots + \beta_p Z_p$$

เมื่อ	Z_y	แทน	คะแนนพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์
	β_i	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ ($\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$)
	Z_i	แทน	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ i (Z_1, Z_2, \dots, Z_p)
	p	แทน	จำนวนตัวแปรพยากรณ์

จากสูตรต้องคำนวณหาค่า β_i ทุกตัว ค่า β_i นี้สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$\beta_i = \frac{s_i}{s_y} b_i$$

เมื่อ	β_i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานตัวแปรพยากรณ์ที่ i
	s_i	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ i
	b_i	แทน	ค่าน้ำหนักของคะแนนดิบ
	s_y	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์

เมื่อรู้ค่า β_i และรู้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวและตัวแปรเกณฑ์ (r_{iy}) แล้ว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สามารถคำนวณได้จากสูตรดังต่อไปนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 337)

$$R = \sqrt{\beta_1 r_{1y} + \beta_2 r_{2y} + \dots + \beta_p r_{py}}$$

7.3 การทดสอบนัยสำคัญ

7.3.1 การทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)

การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของการถดถอย เป็นการทดสอบว่าตัวแปรเกณฑ์กับกลุ่มตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงหรือไม่ ซึ่งสามารถทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ โดยใช้สถิติ ดังนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 338-339)

$$F = \frac{R^2/p}{(1-R^2)/(n-p-1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติของการแจกแจงแบบ F
	R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	n	แทน	จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
	p	แทน	จำนวนตัวแปรพยากรณ์

7.3.2 การทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์พยากรณ์ (b)

การทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์หรือค่าทำนายของตัวแปรพยากรณ์ เป็นการทดสอบสมมติฐานเพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวนั้นส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่ สามารถคำนวณได้จากสูตร ต่อไปนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 340)

$$t_i = \frac{b_i}{SE_{b_i}}, \quad df = n - p - 1$$

เมื่อ	t_i	แทน	ค่าวิกฤติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติของการแจกแจงแบบ t
	b_i	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ i ที่ต้องการทดสอบนัยสำคัญ
	SE_{b_i}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย b_i ของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ i

7.3.3 การทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรที่เพิ่มเข้ามาในสมการถดถอย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจะพบว่าบ่อยครั้งที่การศึกษาครั้งนั้นจะมีตัวแปรพยากรณ์หลายๆ ตัว ซึ่งในการสร้างสมการพยากรณ์และหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณต้องการที่จะทราบว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดบ้างที่มีความสำคัญ ตัวแปรใดบ้างที่สามารถตัดออกไปได้โดยไม่กระทบต่อการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ เนื่องจากตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวส่งผลต่อการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้น้อยมาก การวิเคราะห์อาจเริ่มต้นด้วยการนำตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์มากที่สุดเป็นหลักก่อน แล้วนำตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเข้ามาทีละตัว แต่ครั้งที่เพิ่มเข้ามาก็จะหาค่า R ซึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น ค่า R ที่เพิ่มขึ้นอาจมากหรือน้อย ถ้าเพิ่มขึ้นมากอย่างมีนัยสำคัญก็แสดงว่าตัวแปรนั้นส่งผลต่อการทำนายตัวแปรเกณฑ์อย่างชัดเจน สมควรนำเข้าไปไว้ในสมการพยากรณ์ แต่ถ้าเพิ่มขึ้นน้อย ไม่มีนัยสำคัญ ก็แสดงว่าตัวแปรนั้นไม่ได้ส่งผลต่อการทำนายตัวแปรเกณฑ์เลย หรือส่งผลน้อยจนไม่มีความหมายจึงไม่มีประโยชน์ที่จะนำตัวแปรเข้าไปไว้ในสมการ ซึ่งทำการทดสอบจากกำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังสูตรต่อไปนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 341)

$$F = \frac{(R_{y.12\dots q}^2 - R_{y.12\dots p}^2)/(q-p)}{(1 - R_{y.12\dots q}^2)/(n-q-1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F
	$R_{y.12\dots p}^2$	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสำหรับการถดถอยของ y บนตัวแปร p ตัว
	$R_{y.12\dots q}^2$	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสำหรับการถดถอยของ y บนตัวแปร q ตัว
	p	แทน	จำนวนตัวแปรพยากรณ์ที่จำนวนน้อยกว่า
	q	แทน	จำนวนตัวแปรพยากรณ์ที่จำนวนน้อยกว่า

7.4 การหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (standard error of estimates) เขียนแทนด้วยตัวย่อ $S.E._{est}$ เป็นส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของส่วนที่เหลือ d_i หรือ $Y-Y'$ การที่คะแนนสอบจริง (Y) กับคะแนนพยากรณ์ (Y') ไม่เท่ากันแสดงว่ามีความคลาดเคลื่อน ถ้าแตกต่างกันมากความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ก็จะมีค่ามาก ถ้าใกล้เคียงกันจะมีความคลาดเคลื่อนน้อย ซึ่งคำนวณได้จากสูตรต่อไปนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 342-343)

$$S.E._{est} = \sqrt{\frac{SS_{res}}{n-p-1}}$$

เมื่อ	$S.E._{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
	SS_{res}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	p	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (หรือตัวแปรพยากรณ์)

7.5 การหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย ซึ่งสามารถคำนวณได้จากสูตรต่อไปนี้ (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2553, 343)

$$S.E._{b_i} = \sqrt{\frac{S.E._{est}^2}{SS_{x_i}(1-R_i^2)}}$$

เมื่อ	$S.E._{b_i}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของ b_i
	$S.E._{est}^2$	แทน	กำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
	SS_{x_i}	แทน	ผลรวมกำลังสองของความเบี่ยงเบนของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ i
	R_i^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ i ซึ่งจะใช้เป็นตัวแปรตามกับตัวแปรพยากรณ์อื่นๆ ที่เหลือ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมาย และเสนอผลการวิเคราะห์ได้ถูกต้องผู้วิจัย จึงได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean Squares)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of Freedom)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Beta	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Std.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X_1	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
X_2	แทน	ปัจจัยด้านบุคลากร
X_3	แทน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
X_4	แทน	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
X_0	แทน	ค่าเฉลี่ยปัจจัยทางการบริหาร
Y_1	แทน	การจัดทำหลักสูตร
Y_2	แทน	การส่งเสริม สนับสนุน
Y_3	แทน	การกำกับ ดูแลคุณภาพ
Y_0	แทน	ค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการหลักสูตร
Z	แทน	สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐาน
\hat{Y}	แทน	ค่าของการบริหารจัดการหลักสูตรที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าของการบริหารจัดการหลักสูตรที่ได้จากการพยากรณ์ในรูป
Y	แทน	คะแนนมาตรฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย นำข้อมูลจากแบบสอบถามของตอนที่ 1 มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียน	150	25
หัวหน้างานวิชาการ	150	25
ครูผู้สอน	300	50
รวม	600	100

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 600 คน จำแนกได้ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 25 หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 150 คน คิดเป็น ร้อยละ 25 และครูผู้สอน จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน

ผู้วิจัยได้นำคะแนนจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร และตอนที่ 3 ซึ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้ววิเคราะห์เปรียบเทียบ ปรากฏผลดังตารางที่ 5-13

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้าน

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.11	0.48	มาก
2. ปัจจัยด้านบุคลากร	4.03	0.48	มาก
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	4.31	0.41	มาก
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	4.11	0.45	มาก
รวม	4.14	0.40	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การ ศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.40) และรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือปัจจัยด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.45) และปัจจัย ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.48) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัย ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร	4.03	0.59	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการบริหารจัดการ หลักสูตรอย่างชัดเจน	4.22	0.63	มาก
3. ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการบริหารจัดการ หลักสูตรอย่างเป็นระบบ	4.08	0.69	มาก
4. ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติตามหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง	4.03	0.61	มาก
5. ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลทำหน้าที่กรรมการบริหารจัดการ หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม	4.26	0.59	มาก
6. ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานในการมุ่งพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.18	0.67	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ในการบริหารจัดการหลักสูตร	4.22	0.63	มาก
8. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่	4.15	0.63	มาก
9. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับหลักการและจุดหมายของหลักสูตร	4.07	0.64	มาก
10. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการบริหารจัดการหลักสูตร	4.15	0.65	มาก
11. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับครูผู้สอน เกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการหลักสูตร	4.20	0.65	มาก
12. ผู้บริหารรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการจัดทำหลักสูตร จากผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.11	0.76	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
13. ผู้บริหารติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร	4.04	0.62	มาก
14. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการบริหารจัดการหลักสูตร	3.97	0.63	มาก
15. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและการบริหารจัดการหลักสูตรแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.95	0.61	มาก
รวม	4.11	0.48	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.48) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลทำหน้าที่กรรมการบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.59) รองลงมาด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือด้านผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.63) และด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ในการบริหารจัดการหลักสูตร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้บริหารประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและการบริหารจัดการหลักสูตรแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ด้านบุคลากร

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรเป็นอย่างดี	4.30	0.57	มาก
2. ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตร	4.36	0.60	มาก
3. ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำการใช้หลักสูตรแก่ครูผู้สอนได้อย่างทั่วถึง	4.10	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสามารถประสานกันชุมชนเพื่อขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตร	3.97	0.72	มาก
5. ผู้บริหารติดตามหาข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับหลักสูตรอยู่เสมอ	4.15	0.67	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร	4.30	0.61	มาก
7. ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตร	4.24	0.58	มาก
8. ครูผู้สอนวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	4.16	0.61	มาก
9. ครูผู้สอนใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด	4.02	0.66	มาก
10. ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนตามวุฒิและประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสมตามที่หลักสูตรกำหนด	4.09	0.64	มาก
11. ครูผู้สอนมีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนด	4.11	0.61	มาก
12. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตร	3.70	0.73	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
13. คณะกรรมการสถานศึกษาสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมตามหลักสูตร	3.79	0.70	มาก
14. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตร	3.58	0.75	มาก
15. นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและการ ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	3.60	0.74	มาก
รวม	4.03	0.48	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.48) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60) รองลงมาด้านที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.57) และด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านแรงจูงใจ

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูผู้สอนและบุคลากรได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่สะดวกกับการคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร	4.45	0.61	มาก
2. ผู้บริหารจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการหลักสูตร	4.18	0.63	มาก
3. ผู้บริหารปกครองดูแลครูผู้สอนและบุคลากรด้วยความเป็นธรรม	4.29	0.63	มาก
4. ครูผู้สอนและบุคลากรมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.37	0.54	มาก
5. ครูผู้สอนและบุคลากรได้รับสวัสดิการเพียงพอ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	4.23	0.58	มาก
6. ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	4.38	0.63	มาก
7. ผู้บริหารให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการทำงาน	4.42	0.64	มาก
8. ครูผู้สอนและบุคลากรมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน	4.14	0.55	มาก
9. ครูผู้สอนและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.45	0.55	มาก
10. ผู้บริหาร ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ	4.19	0.57	มาก
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.33	0.57	มาก
12. ครูผู้สอนและบุคลากรได้รับคัดเลือกให้เป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	4.21	0.58	มาก
13. ครูผู้สอนและบุคลากรได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่างๆ	4.27	0.51	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
14. ครูผู้สอนและบุคลากรได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	4.30	0.60	มาก
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.45	0.55	มาก
รวม	4.31	0.41	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.41) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันถึง 3 ด้าน คือ ด้านครูผู้สอนและบุคลากรได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่สะดวกกับการคมนาคม และการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.61) ด้านครูผู้สอนและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55) และด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านครูผู้สอนและบุคลากรมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมี
ส่วนร่วม

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการ จำเป็นของโรงเรียนในเรื่อง การวางแผนและจัดทำหลักสูตร	4.19	0.52	มาก
2. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ สถานศึกษา	4.28	0.55	มาก
3. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ วางแผนพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	4.21	0.49	มาก
4. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการยกร่างหลักสูตร	4.19	0.52	มาก
5. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ท้องถิ่น	4.04	0.54	มาก
6. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เสริมหลักสูตร	4.12	0.57	มาก
7. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนในการ กำกับ ติดตามดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักสูตร	4.04	0.63	มาก
8. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ชุมชน มาร่วมพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	3.96	0.75	มาก
9. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในเพื่อ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.00	0.67	มาก
10. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน	4.09	0.62	มาก
11. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดู งานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอน	4.33	0.59	มาก
12. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาใน การประเมินผลการใช้หลักสูตร	3.93	0.64	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
13. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน	4.18	0.60	มาก
14. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตาม รายงาน และประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน และนำผลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน	4.12	0.59	มาก
15. ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	3.96	0.65	มาก
รวม	4.11	0.45	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.45) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.55) และด้านครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การจัดทำหลักสูตร	4.21	0.38	มาก
2. การส่งเสริมสนับสนุน	4.08	0.45	มาก
3. การกำกับดูแลคุณภาพ	3.99	0.52	มาก
รวม	4.09	0.42	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.42) และรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการกำกับดูแลคุณภาพ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการจัดทำหลักสูตร

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.96	0.61	มาก
2. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ	4.35	0.54	มาก
3. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายโดยรวมของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน	4.23	0.59	มาก
4. โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้อย่างครบถ้วน	4.27	0.55	มาก
5. โรงเรียนกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาไว้อย่างถูกต้องชัดเจน	4.33	0.56	มาก
6. โรงเรียนมีการกำหนดรายวิชาเพิ่มเติมตามความต้องการและความพร้อมของสถานศึกษา	4.22	0.57	มาก
7. โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของชุมชน	3.97	0.62	มาก
8. โรงเรียนกำหนดคำอธิบายรายวิชาต่าง ๆ ไว้อย่างถูกต้องชัดเจน	4.25	0.51	มาก
9. โรงเรียนมีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	4.13	0.50	มาก
10. โรงเรียนมีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ	4.03	0.55	มาก
11. โรงเรียนมีการดำเนินการจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลเพื่อใช้ควบคุมกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.23	0.50	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
12. โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์การวัดประเมินผลและจบหลักสูตรของสถานศึกษา สัมพันธ์กับเกณฑ์การจบหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลาง	4.29	0.53	มาก
13. โรงเรียนได้นำเสนอร่างเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาและระเบียบการวัดและประเมินผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	4.30	0.58	มาก
14. โรงเรียนได้จัดทำเป็นประกาศหรือคำสั่งเรื่องให้ใช้หลักสูตรสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ลงนาม	4.37	0.51	มาก
15. โรงเรียนได้ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการนำหลักสูตรไปใช้ในระดับชั้นเรียนอย่างจริงจัง	4.21	0.54	มาก
16. โรงเรียนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดทำโครงสร้างรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้	4.25	0.56	มาก
17. โรงเรียนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.32	0.53	มาก
18. โรงเรียนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวัดและประเมินตามสภาพจริง	4.26	0.51	มาก
19. โรงเรียนมีการดำเนินการติดตามการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.53	มาก
20. โรงเรียนมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	4.09	0.49	มาก
รวม	4.21	0.38	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการจัดทำหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.38) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโรงเรียนได้จัดทำเป็นประกาศหรือคำสั่งเรื่องให้ใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ลงนาม ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ด้านโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.54) และด้านโรงเรียนกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาไว้อย่างถูกต้องชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโรงเรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการมอบหมายให้มีคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	4.12	0.58	มาก
2. โรงเรียนมีการประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	4.11	0.62	มาก
3. โรงเรียนมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม ทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว	3.94	0.61	มาก
4. โรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน ในหลายลักษณะ เช่น การประชุมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน	4.24	0.63	มาก
5. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้มีมุม หรือศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง	3.92	0.64	มาก
6. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสเข้าอบรม แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง และแสวงหาวิธีการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ	4.15	0.66	มาก
7. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการหลักสูตร	4.07	0.67	มาก
8. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อวัสดุอุปกรณ์และเอกสารต่างๆ อย่างเพียงพอ เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับความต้องการ	4.07	0.66	มาก
9. โรงเรียนจัดสรรการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	4.17	0.64	มาก
10. โรงเรียนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้ครูผู้สอนได้สอนตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัด รวมทั้งการพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	4.15	0.55	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
11. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาหลักสูตร และตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา	3.93	0.60	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการร่วมคิด ร่วมทำ จัดสรรเวลาให้ครูผู้สอน ได้วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม	4.03	0.61	มาก
13. โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายให้เกิดการมีส่วนร่วม การระดมทรัพยากรและปัจจัยเพิ่มขึ้นในการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	3.93	0.68	มาก
14. โรงเรียนจัดระบบการบริหารงานทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ	4.03	0.61	มาก
15. โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ทั้งห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ มุมค้นคว้าแก่ครูผู้สอนผู้สอนและนักเรียน การพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน	4.14	0.65	มาก
16. โรงเรียนสนับสนุนให้มีระบบข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.10	0.63	มาก
17. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	4.12	0.60	มาก
18. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีม	4.21	0.56	มาก
19. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	4.08	0.65	มาก
20. โรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการแก่ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	4.16	0.61	มาก
รวม	4.08	0.45	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.45) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน ในหลายลักษณะ เช่น การประชุมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านโรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.56) และด้านโรงเรียนจัดสรรการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้มีมุมหรือศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการร่วมกันกำหนดความต้องการในการรับกรณีพิเศษหรือกำกับ ติดตามการบริหารจัดการหลักสูตร	3.92	0.59	มาก
2. โรงเรียนสร้างความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรในเชิงบวกแก่ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	4.02	0.62	มาก
3. โรงเรียนกำหนดข้อตกลงเพื่อการขับเคลื่อน การนิเทศติดตามร่วมกัน และมีแผนการดำเนินการอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม	3.92	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้มีการนิเทศ ติดตาม อย่างเป็นระบบ ครบวงจร ทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องและครอบคลุม	3.93	0.69	มาก
5. โรงเรียนมีการจัดระบบการประกันคุณภาพและนำผลมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน	4.14	0.56	มาก
6. โรงเรียนมีการประเมินความครบถ้วนและความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร	4.09	0.59	มาก
7. โรงเรียนมีการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรสถานศึกษากับหลักสูตรแกนกลางและกรอบหลักสูตรท้องถิ่น	4.00	0.62	มาก
8. โรงเรียนมีการประเมินความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน	3.88	0.65	มาก
9. โรงเรียนมีการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และระบบการวัดและประเมินผล	4.04	0.62	มาก
10. โรงเรียนมีการประเมินความต้องการจำเป็นในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพของนักเรียนในอนาคต เพื่อนำมาใช้กำหนดโปรแกรมการเรียน และเวลาเรียน	3.85	1.67	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการ	N=600		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
11. โรงเรียนมีการประเมินความต้องการของพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำมาใช้กำหนดโปรแกรมการเรียน	3.72	0.71	มาก
12. โรงเรียนมีความตระหนักในการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรอย่างค่อเนื่อง	4.02	0.63	มาก
13. โรงเรียนกำหนดให้มีการประเมินการใช้หลักสูตร เป็นกิจกรรมหลักของสถานศึกษา	3.88	0.68	มาก
14. โรงเรียนสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการใช้หลักสูตรด้วยตนเองให้เกิดขึ้นกับคณะครูผู้สอน	4.03	0.67	มาก
15. โรงเรียนวางระบบเครือข่ายการทำงาน และมอบหมายงานการประเมินให้คณะผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.96	0.69	มาก
16. โรงเรียนสรุปผลการประเมิน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.01	0.68	มาก
17. โรงเรียนมีการออกแบบการจัดเก็บข้อมูลดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้พิจารณาตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตร	3.90	0.71	มาก
18. โรงเรียนมีการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการใช้หลักสูตร กระบวนการใช้หลักสูตร และผลจากการใช้หลักสูตร	3.92	0.72	มาก
19. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ	4.34	0.60	มาก
20. โรงเรียนนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ในระดับต่าง ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	4.24	0.63	มาก
รวม	3.99	0.52	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการกำกับดูแลคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.52) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโรงเรียนให้ความสำคัญกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านโรงเรียนนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ในระดับต่างๆ มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) และด้านโรงเรียนมีการจัดระบบการประกันคุณภาพและนำผลมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านโรงเรียนมีการประเมินความต้องการของพ่อแม่ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำมาใช้กำหนดโปรแกรมการเรียน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน

ผู้วิจัยได้นำคะแนนจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร และตอนที่ 3 ซึ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอนมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ปรากฏผลดังตารางที่ 14-26

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน

ปัจจัยทางการบริหาร	ผู้บริหารโรงเรียน (n=150)			หัวหน้างานวิชาการ (n=150)			ครูผู้สอน (n=300)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.33	0.38	มาก	4.00	0.59	มาก	4.06	0.44	มาก
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.15	0.46	มาก	3.99	0.59	มาก	3.66	0.42	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.53	0.35	มากที่สุด	4.23	0.45	มาก	4.24	0.39	มาก
4. ด้านแรงจูงใจ	4.26	0.42	มาก	4.04	0.47	มาก	4.07	0.43	มาก
รวม	4.32	0.36	มาก	4.06	0.47	มาก	4.09	0.37	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ได้ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.36) และในรายด้านนั้น ด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.35) ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.38) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.42) และด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

หัวหน้างานวิชาการมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.47) และในรายด้านนั้น ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.47) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.59)

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.37) และในรายด้านนั้น ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.43) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหาร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	9.673	2	4.837	22.218	.000
	ภายในกลุ่ม	129.961	597	.218		
	รวม	139.634	599			
2. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.968	2	1.484	6.474	.002
	ภายในกลุ่ม	136.840	597	.229		
	รวม	139.808	599			
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	9.653	2	4.826	31.037	.000
	ภายในกลุ่ม	92.837	597	.156		
	รวม	102.490	599			
4. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.778	2	2.389	12.371	.000
	ภายในกลุ่ม	115.280	597	.193		
	รวม	120.058	599			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.374	2	3.187	20.728	.000
	ภายในกลุ่ม	91.794	597	.154		
	รวม	98.168	599			

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นด้านปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยภาพรวม

สถานภาพการทำงาน	ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน			
	\bar{X}	4.317	4.064	4.088
ผู้บริหาร โรงเรียน	4.317		0.253**	0.229**
หัวหน้างานวิชาการ	4.064			-0.024
ครูผู้สอน	4.088			

จากตารางที่ 16 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ

สถานภาพการทำงาน	ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน			
	\bar{X}	4.326	4.002	4.055
ผู้บริหาร โรงเรียน	4.326		0.324**	0.271**
หัวหน้างานวิชาการ	4.002			-0.053
ครูผู้สอน	4.055			

จากตารางที่ 17 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านบุคลากร

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานวิชาการ	ครูผู้สอน
		4.152	3.987	3.991
ผู้บริหารโรงเรียน	4.152		0.165**	0.161**
หัวหน้างานวิชาการ	3.987			-0.004
ครูผู้สอน	3.991			

จากตารางที่ 18 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม

สถานภาพการทำงาน	ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้างานวิชาการ	ครูผู้สอน	
	\bar{X}	4.530	4.234	4.238
ผู้บริหารโรงเรียน	4.530		0.269**	0.291**
หัวหน้างานวิชาการ	4.234			-0.004
ครูผู้สอน	4.238			

จากตารางที่ 19 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการและผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจ

สถานภาพการทำงาน	ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้างานวิชาการ	ครูผู้สอน	
	\bar{X}	4.261	4.035	4.068
ผู้บริหารโรงเรียน	4.261		0.226**	0.193**
หัวหน้างานวิชาการ	4.035			-0.033
ครูผู้สอน	4.068			

จากตารางที่ 20 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการและผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน

การบริหารจัดการหลักสูตร	ผู้บริหารโรงเรียน (n=150)			หัวหน้างานวิชาการ (n=150)			ครูผู้สอน (n=300)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดทำหลักสูตร	4.35	0.37	มาก	4.19	0.40	มาก	4.15	0.36	มาก
2. การส่งเสริมสนับสนุน	4.24	0.43	มาก	4.03	0.45	มาก	4.03	0.44	มาก
3. การกำกับดูแลคุณภาพ	4.10	0.64	มาก	3.89	0.49	มาก	3.98	0.45	มาก
เฉลี่ยรวม	4.23	0.45	มาก	4.04	0.42	มาก	4.05	0.39	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ได้ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.45) และในรายด้านนั้น ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64)

หัวหน้างานวิชาการมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.42) และในรายด้านนั้น ทุกด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.49)

ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.39) และในรายด้านนั้น ทุกด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตร ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการกำกับดูแลคุณภาพ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.45)

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวน การบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหาร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การจัดทำหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	4.033	2	2.016	14.708	.000
	ภายในกลุ่ม	81.845	597	.137		
	รวม	85.878	599			
2. การส่งเสริมสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	5.124	2	2.562	13.454	.000
	ภายในกลุ่ม	113.689	597	.190		
	รวม	118.813	599			
3. การกำกับดูแลคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.435	2	1.717	6.565	.002
	ภายในกลุ่ม	156.182	597	.262		
	รวม	159.617	599			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.804	2	1.902	11.120	.000
	ภายในกลุ่ม	102.103	597	.171		
	รวม	105.907	599			

จากตารางที่ 22 พบว่าความคิดเห็นในด้านการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยภาพรวม

สถานภาพการทำงาน	ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน			
	\bar{X}	4.231	4.037	4.054
ผู้บริหารโรงเรียน	4.231		0.194**	0.177**
หัวหน้างานวิชาการ	4.037			-0.017
ครูผู้สอน	4.054			

จากตารางที่ 23 พบว่าการบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านการจัดทำหลักสูตร

สถานภาพการทำงาน	ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน			
	\bar{X}	4.350	4.189	4.151
ผู้บริหาร โรงเรียน	4.350		0.161**	0.199**
หัวหน้างานวิชาการ	4.189			0.038
ครูผู้สอน	4.151			

จากตารางที่ 24 พบว่าการบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการจัดทำหลักสูตร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการและผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน

สถานภาพการทำงาน	ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน			
	\bar{X}	4.242	4.033	4.027
ผู้บริหาร โรงเรียน	4.242		0.209**	0.215**
หัวหน้างานวิชาการ	4.033			0.006
ครูผู้สอน	4.027			

จากตารางที่ 25 พบว่าการบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการและผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและ ครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานวิชาการ	ครูผู้สอน
		4.102	3.888	3.983
ผู้บริหารโรงเรียน	4.102		0.214**	0.119
หัวหน้างานวิชาการ	3.888			-0.095
ครูผู้สอน	3.983			

จากตารางที่ 26 พบว่าการบริหารจัดการหลักสูตร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการและผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ปัจจัยทางการบริหาร	การบริหารจัดการหลักสูตร			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₀
X ₁	.676**	.644**	.626**	.686**
X ₂	.761**	.787**	.774**	.823**
X ₃	.697**	.683**	.572**	.684**
X ₄	.850**	.823**	.804**	.875**
X ₀	.842**	.829**	.786**	.867**

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวม (X₀) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม (Y₀) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .867)

ปัจจัยทางการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X₄) และปัจจัยด้านบุคลากร (X₂) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .875 และ r = .823 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X₁) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X₃) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = .686 และ r = .684 ตามลำดับ)

การบริหารจัดการหลักสูตรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยทางการบริหารในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตร (r = .842) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน (r = .829) และด้านการกำกับดูแลคุณภาพ (r = .786) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 28-30

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std.E
1. (X ₄)	.875	.765	.765	.20392
2. (X ₄), (X ₂)	.899	.809	.808	.18413
3. (X ₄), (X ₂), (X ₃)	.904	.818	.817	.18005
4. (X ₄), (X ₂), (X ₃), (X ₁)	.905	.819	.818	.17941

จากตารางที่ 28 พบว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารทั้ง 4 ตัวมาพยากรณ์การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้วยเทคนิค Stepwise พบว่า ในรูปแบบที่ 4 เป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ที่สุด โดยมีปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X₄) ปัจจัยด้านบุคลากร (X₂) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X₃) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X₁) เป็นตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ที่สามารถพยากรณ์การบริหารจัดการหลักสูตรได้ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .905 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการตัดสินใจ (R²) เท่ากับ .819 หรือมีอำนาจการพยากรณ์ตัวแปรตามร้อยละ 81.90 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปรตาม เท่ากับ .179

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

	Model	SS	df	MS	F	Sig.
1. (X_4)	Regression	81.041	1	81.041	1948.966	.000
	Residual	24.866	598	.042		
	Total	105.907	599			
2. (X_4), (X_2)	Regression	85.667	2	42.834	1263.443	.000
	Residual	20.240	597	.034		
	Total	105.907	599			
3. (X_4), (X_2), (X_3)	Regression	86.585	3	28.862	890.262	.000
	Residual	19.322	596	.032		
	Total	105.907	599			
4. (X_4), (X_2), (X_3), (X_1)	Regression	86.754	4	21.688	673.777	.000
	Residual	19.153	595	.032		
	Total	105.907	599			

จากตารางที่ 29 พบว่าความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรูปแบบทั้ง 4 รูปแบบนั้นสามารถใช้ตัวแปรพยากรณ์ที่คัดเลือกเข้าสมการ มาพยากรณ์ตัวแปรตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 30 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการ
หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.E	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (a)	.357	.080		4.432	.000
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X ₄)	.542	.029	.577	18.870	.000
ปัจจัยด้านบุคลากร (X ₂)	.275	.028	.316	9.665	.000
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X ₃)	.149	.026	.147	5.780	.000
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	-.058	.025	-.067	-2.292	.022

จากตารางที่ 30 พบว่าปัจจัยทางการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านบุคลากร และด้านแรงจูงใจ สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อนำค่าสถิติ ต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .357 + .542(X_4) + .275(X_2) + .149(X_3) - .058(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .577(ZX_4) + .316(ZX_2) + .147(ZX_3) - .067(ZX_1)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X₄) ปัจจัยด้านบุคลากร (X₂) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X₃) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X₁) เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถร่วมพยากรณ์การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 81.90

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึงปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 แตกต่างกัน

2. ปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,221 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 250 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 250 คน หัวหน้างานวิชาการ 250 คน และครูผู้สอน 1,721 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 608 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 152 คน หัวหน้างานวิชาการ 152 คน และครูผู้สอน 304 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนโรงเรียน โดยใช้ตารางจี้และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากจำนวนโรงเรียนที่เป็นประชากรทั้งหมด 250 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 โรงเรียน (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2554, 119) จากนั้นกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียน ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน หัวหน้างานวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 2 คน (1 : 1 : 2) แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร 4 ด้าน 60 ข้อ และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา 3 ด้าน 60 ข้อ รวมมีข้อคำถามทั้งหมด 120 ข้อ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.97 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.91 และรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ช่วงเดือนธันวาคม 2556 ถึงเดือนมกราคม 2557 โดยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ให้ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 152 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะใช้แบบสอบถามทั้งหมด 4 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งหมด 608 ชุด พร้อมกำหนดนัดหมายวันเวลาส่งแบบสอบถามคืนภายใน 30 วัน เมื่อโรงเรียนดำเนินการเสร็จแล้ว ผู้วิจัยเดินทางไปรับด้วยตนเอง และรอรับทางไปรษณีย์ สำหรับโรงเรียนที่ส่งแบบสอบถามคืนไม่ทันตามกำหนดผู้วิจัยติดต่อทางโทรศัพท์เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืน โดยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 150 โรงเรียน แยกเป็นชุดได้ทั้งหมด 600 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.68

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทำการแปลผลและนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือปัจจัยด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือปัจจัยด้านการ

มีส่วนร่วมและปัจจัยด้านภาวะผู้นำซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านบุคลากร

1.2 ผลการศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตร รองลงมาคือด้านการส่งเสริมสนับสนุน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการกำกับดูแลคุณภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการและผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการและผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3.1 ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตร

สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ปัจจัยทางการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

การบริหารจัดการหลักสูตรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยทางการบริหาร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านการจัดทำหลักสูตรรองลงมา คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนและด้านการกำกับดูแลคุณภาพตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารทั้ง 4 ตัว มาพยากรณ์ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยเทคนิค Stepwise พบว่า รูปแบบของการพยากรณ์ที่ สมบูรณ์ที่สุด คือ มีปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_4) ปัจจัยด้านบุคลากร (X_2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_3) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) เป็นตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ การบริหารจัดการ หลักสูตรที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .905 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .819 หรือมีอำนาจการพยากรณ์ตัวแปรตามร้อยละ 81.90 และมีค่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปรตาม เท่ากับ .179 โดยปัจจัยทางการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านแรงจูงใจ และด้านบุคลากร สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สัมพันธ์กับการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .357 + .542(X_4) + .275(X_2) + .149(X_3) - .058(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .577(ZX_4) + .316(ZX_2) + .147(ZX_3) - .067(ZX_1)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน

1.1 ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือปัจจัยด้านแรงจูงใจ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านภาวะผู้นำซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านบุคลากรทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายการศึกษาของรัฐบาลในปัจจุบันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีการเคลื่อนย้ายคน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสารและความรู้อย่างเสรี ซึ่งได้กำหนดหลักการ กรอบแนวการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง บนฐานของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งตามหลักการและกรอบแนวคิดต้องการเน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ คือ ครู หลักสูตร สถานศึกษาและกระบวนการถ่ายทอดความรู้ (สมเดช สีแสง, 2553, 38) ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาครั้งที่สองยังคงต้องเน้นที่การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อเนื่องมาจากรอบแรกเพราะเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ทำให้โรงเรียนเกิดการตื่นตัวและมีความตระหนักต่อการแก้ไขปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานอยู่ตลอดเวลา มีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการศึกษา อบรม พัฒนาและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การบริหารจัดการศึกษายึดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการสร้างสรรค์ผลงานสื่อนวัตกรรม การพัฒนารูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน วัดและประเมินผลจากสภาพจริงและจากการปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญถิ่น ภูคินทราย (2551)

ที่ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งปัจจัยบางประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านการสอน ด้านการนิเทศ ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ และด้านชุมชน และผู้ปกครอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูหัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิจิตร พรหมจารีย์ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ด้านด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านบรรยากาศภายในองค์กร ด้านแหล่งการเรียนรู้ ด้านแรงจูงใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดทำหลักสูตรรองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกำกับดูแลคุณภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้จัดการอบรม ประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้กับผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการให้ความสำคัญ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม โดยศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2551, 3) ที่ได้สนับสนุนด้านเอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้แก่ แนวการบริหารจัดการหลักสูตร แนวการจัดการเรียนรู้ และแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกันของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สามารถรับผิดชอบ และทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ประกอบกับทุกโรงเรียนได้ผ่านการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มาเป็นเวลานานหลายปี ซึ่งเป็นหลักสูตรที่สนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชำนาญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ ชนะมาร (2550) ที่พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและผลสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ พาไพณงาม (2550) ที่พบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร วังริยา (2553) ที่พบว่า การบริหารหลักสูตร สถานศึกษาของสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินี หมั่นไวย์ (2553) ที่พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนนำร่อง ตรงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับดี

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัย และผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการ และผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทหน้าที่ของประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนั้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกรรมวิชาการ (2545, 50-58) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาที่จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จได้ดีมีคุณภาพ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมี ผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารอย่างถ่องแท้ และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับเป็น องค์ประกอบสำคัญประการ หนึ่งในการจัดการศึกษาคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษา และมุ่งมั่นต่อการสร้างระบบ คุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างร่วมมือ และประสานกับ ทุกฝ่ายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนิน กิจการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้สนับสนุนให้ สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับ มาตรฐาน โดยให้การสนับสนุนทั้งบุคลากรและผู้เรียน ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ จัดให้มีแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการ ดำเนินการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสาน กับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อ กำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระ ตามหลักสูตรของ สถานศึกษา จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้ บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งพัฒนา บุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมี ระบบ และให้มีการ ประเมินการนำหลักสูตร ไปใช้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของ หลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

ครูผู้สอน ครูเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ด้วยดีเพราะการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเต็มตามศักยภาพ ดังนั้นบทบาทของครูผู้สอนจะต้องปรับเปลี่ยนไป ซึ่งบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังต่อไปนี้วางแผนสร้างหน่วยการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำ แผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติ จริงแสดงออกอย่างอิสระและมี ส่วนร่วมทุกกิจกรรม จัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอก สถานศึกษา จัดหาแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์สวนสาธารณะ แหล่งผลิต ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน พัฒนาคณะให้เป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ เป็นแบบอย่างที่ดี มี คุณธรรม ปฏิบัติดีต่อเพื่อนครูและนักเรียน จัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนและสถานศึกษาให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้ ให้มีบรรยากาศดึงดูดความสนใจ ทำทนายให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วม จัดการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริงโดยประเมิน จากการปฏิบัติ การสังเกต

การสัมภาษณ์ จากเพิ่มสะสมงาน จัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยให้มีการประสานกันระหว่าง สถานศึกษา บ้านและชุมชน เพื่อการพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งจากบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันดังกล่าว มาจึงทำให้มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก หัวหน้างานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาานั้นก็คือครูผู้สอนที่รับหน้าที่เป็นหัวหน้างานวิชาการ หน้าที่หลักก็ยังคงเป็นการสอน จึงทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยและผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการ และผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร วงษ์วิชา (2553) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่าความเห็นต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษามีสภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินี หมั่นไวย้ (2553) ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนนาร่อง ตรงตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการหลักสูตร จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงด้านการกำกับดูแลคุณภาพที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และที่ได้รับการอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความเห็นโดยรวมและเกือบทุกด้านแตกต่างจากผู้บริหารและครูที่ไม่ได้รับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงด้านการกำกับดูแลคุณภาพ ด้านเดียวที่ผู้บริหารและครูทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก หัวหน้างานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาานั้นก็คือครูผู้สอนที่รับหน้าที่เป็นหัวหน้างานวิชาการ หน้าที่หลักก็ยังคงเป็นการสอน จึงทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

3.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ปัจจัยทางการบริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

การบริหารจัดการหลักสูตรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยทางการบริหารในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรรองลงมา คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนและด้านการกำกับดูแลคุณภาพตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ได้กำหนดนโยบาย กรอบงานด้านการบริหารจัดการหลักสูตรที่ชัดเจน มีการมอบอำนาจให้กับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านกิจกรรมหลักสูตรโดยตรง ที่เห็นได้ อย่างชัดเจนคือแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดอบรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จากหลักสูตรแกนกลางสู่การปฏิบัติซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทุกคน มีการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างต่อเนื่องที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการ กำกับติดตามอย่างใกล้ชิด เช่น ทุกโรงเรียนจะต้องส่งเอกสารหลักสูตร คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ และเอกสารการวัดผลและประเมินผล ให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องอีกครั้งทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัด วิทยากรหลักสูตร โดยให้ทุกโรงเรียนมีโอกาสเข้ารับการวิทยากรวิจารณ์ในประเด็นต่างๆ และได้ กำหนดการวางแผนการประเมินติดตามการใช้หลักสูตรล่วงหน้า เพื่อให้โรงเรียนทุกโรงเรียน ได้เก็บ รวบรวมข้อมูลปัญหาที่เกี่ยวกับหลักสูตรไว้อภิปรายหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทำให้งาน ด้านการ บริหารจัดการหลักสูตรมีประสิทธิภาพทุกโรงเรียน ได้ปฏิบัติอย่างจริงจัง ประกอบกับนโยบาย

เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษารอบที่สองที่ต้องการเน้นคุณภาพของนักเรียน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการเห็นความสำคัญของหลักสูตรอยู่ตลอดเวลา มีการกำหนดกรอบ ภาระงาน โครงสร้างการบริหารโรงเรียนอย่างชัดเจนมีการจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจในกรอบภาระงานที่จะต้องดำเนินการ โครงสร้าง ภารกิจ มีแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา มีแผนนิเทศติดตามผล ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารทุกด้านและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกภาคส่วน มุ่งเน้นการบริหารงานโดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งเป็นงานหลักที่จะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน จึงทำให้ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารจัดการหลักสูตร

จากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ แก้วโนนเมฆ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง พบว่าการปฏิบัติการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาการดำเนินการใช้หลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกันสูงกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร และความคาดหวังคุณภาพของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิจิตร พรหมจรรย์ (2553) ได้ศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารจัดการหลักสูตร ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงกับการบริหารจัดการหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญถิ่น ภูดินทราย (2551) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารทั้ง 4 ตัว มาพยากรณ์ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยเทคนิค Stepwise พบว่า รูปแบบของการพยากรณ์ ที่สมบูรณ์ที่สุด คือ มีปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_4) ปัจจัยด้านบุคลากร (X_2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_3) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) เป็นตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทั้ง 4 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ การบริหารจัดการหลักสูตรที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .905 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ในการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .819 หรือมีอำนาจการพยากรณ์ตัวแปรตามร้อยละ 81.90 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ตัวแปรตาม เท่ากับ .179 โดยปัจจัยทางการ บริหาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านบุคลากร และด้านแรงจูงใจ สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สัมพันธ์กับการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .357 + .542(X_4) + .275(X_2) + .149(X_3) - .058(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .577(ZX_4) + .316(ZX_2) + .147(ZX_3) - .067(ZX_1)$$

ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมพยากรณ์ การบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา อาจเนื่องมาจาก การบริหารจัดการหลักสูตรจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วม จากทุกฝ่าย โดยเริ่มตั้งแต่การร่วมกันวางแผนงาน ร่วมกันคิด ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติการ ร่วมประเมินผล ร่วมปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ จากความสำเร็จของงาน การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครูคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำหลักสูตร เพราะปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (วิมล สุขสด, 2547) และจากการที่โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานโดย ยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management หรือ SBM) ทำให้มีอำนาจ

ในการตัดสินใจของโรงเรียนมีความเป็นอิสระ คล่องตัวมากขึ้น โดยที่ผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง มีอำนาจควบคุมกระบวนการจัดการศึกษามากขึ้น(Myers & Stonehill, 1993: 1) ซึ่งเป็นผลมาจากหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมหลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยหัวใจสำคัญของการบริหารอยู่ที่การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ พิจิตร พรหมจารีย์ (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมพยากรณ์ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนคอยให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน มีคำยกย่อง คำชมเชย คำตอบแทน ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่เหมาะสม ความสำเร็จในการทำงาน มีการส่งเสริมให้ครูได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพแรงจูงใจดังกล่าวทำให้เพื่อนร่วมงานตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins, 1986 อ้างถึงใน วิสิฐฐ์ กิจปรีชา, 2541:113 - 117) ที่กล่าวว่า การจูงใจเป็นความปรารถนาที่จะใช้ความพยายามในระดับสูงเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน โดยเฉพาะปัจจุบันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง เป็นผลให้ข้าราชการครูรวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียนเกิดแรงจูงใจอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จรวมทั้งงานด้านการบริหารจัดการหลักสูตรด้วย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ พิจิตร พรหมจารีย์ (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา

ปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมพยากรณ์ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร บุคลากรที่ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการปฏิบัติงานของหลักสูตรสถานศึกษา บุคลากรทุกฝ่ายต้องสามารถบริหารบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียนและชุมชนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน จะต้องมีความตระหนักในหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษาเป็นผู้นำในการใช้หลักสูตรและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ พิจิตร พรหมจารีย์ (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของ

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ
สุรเดช คำวันดี (2553) ที่พบว่าปัจจัยการบริหารด้านบุคคลส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมพยากรณ์ การบริหารจัดการ
หลักสูตรสถานศึกษา อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ มองเห็นความสำคัญ
ของหลักสูตรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของงานวิชาการ เพราะเป็นหัวใจของการเรียนการสอนทั้งหมด
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552ข: 2) ผู้บริหารจึงได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ารับ
การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร วางแผนการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบมีการประสานความ
ร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตรกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและยังติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับ
หลักสูตรอย่างต่อเนื่องทำให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรนับว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทาง
วิชาการ ซึ่งตามแนวคิดของเซฟาร์ธ (Seyfarth, 1999: 165-273)แล้วพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา
ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
ด้านการประเมินผลนักเรียน ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการ
ประเมินผลการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งถ้าผู้บริหารมีภาวะ
ผู้นำทางวิชาการแล้วการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารจัดการหลักสูตรก็จะประสบ
ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ แก้วในเมฆ (2550) ที่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาดัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิจิตร พรหมจรรย์ (2553) ที่พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุดรธานี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือปัจจัยด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านบุคลากร ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่และผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านบุคลากร ให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการจัดทำหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการกำกับดูแลคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลคุณภาพของการบริหารจัดการหลักสูตร

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นด้านปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนกับหัวหน้างานวิชาการ และผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าหัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน ส่วนคู่ของหัวหน้างานวิชาการกับครูผู้สอนนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาควรที่จะมีการให้ความรู้หรือพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรที่ตรงกันและสามารถบริหารจัดการหลักสูตรให้ประสบความสำเร็จ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารจัดการหลักสูตรของ โรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องเร่งส่งเสริม พัฒนา ปัจจัยทางการบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 จากผลการวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาดังนั้น ในการบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการหลักสูตร ตลอดจนผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม เป็นอันดับแรก เพราะการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้การบริหารหลักสูตรขับเคลื่อนไปได้ นอกจากนั้นควรใช้ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนประถมศึกษา ในบริบทที่ต่างกัน เช่น เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด หรือภาคอื่นๆ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมในโอกาสต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนผู้นำชุมชน ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประเภทของโรงเรียน หรือขนาดของโรงเรียน

2.4 ควรมีการวิจัยและพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพจริง ตามบริบทของโรงเรียนให้มากที่สุด

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544 ก). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2545). แนวการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- _____. (2544 ข). แนวทางดำ เนินการโครงการนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนุสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กวี วงศ์พูน. (2550). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: บี.เค.อินเตอร์พริ้นท์.
- กำไล วัชรอากาศไพบูลย์. (2548). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กุลชร เหลืองสุคติชื่น. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ฉันท ชาติทอง. (2553). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จำปา สุขสว่าง. (2555). ปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายแก่งสมบูรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล หนีพพานิช. (2551). ผู้นำอำเภอและการเมืองในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมราชา.
- ฉัตรมน อินทสร. (2555). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่ม
ปลวกแดงพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี: มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2544). หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร: ดาววันพับลิชชิง.
- คณัย เทียนพุ่ม. (2551). บริหารคนในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทองอินทร์ วงษ์โสธร. (ม.ป.ป.) ภาวะผู้นำ. (อัดสำเนา)
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร:
ประชุมช่าง.
- ธงชัย ช่อพฤกษา. (2548). การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กำแพงเพชร:
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธนศักดิ์ เปาริก. (2550). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. จันทบุรี: ภาควิชาบริหาร
ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

- นักธิดา แดงใหญ่. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิรันดร์ เรือนอินทร์. (2550). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บรรพทูลย์ จันทวโร. (2545). การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: รวมสาสน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.
- บุญชัย พิทักษ์ดำรงกิจ. (2540). ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์. ใน วารสารสามิตสาร 53 (มกราคม - กุมภาพันธ์): 47-51.
- บุญถิ่น ภูดินทราย. (2551). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2549). ผู้นำพันธุ์แท้. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว.
- ประดิษฐ์ พาโพนงาม. (2550). สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2544 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ.
- _____. (2540). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.
- พงษ์ศักดิ์ ภูคาบขาว. (2540). การพัฒนาหลักสูตรหลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: อลิน เพรส.

- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สุภา จำกัด.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. (2545).
ราชกิจจานุเบกษา, 116 (74 ก), 19 สิงหาคม 2542.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547). ราชกิจจานุเบกษา, 121 (79 ก), 23 ธันวาคม 2547.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. (2546). ราชกิจจานุเบกษา, 120 (62 ก), 6 กรกฎาคม 2546.
- พิจิตร พรหมจารีย์. (2553). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เข้าส์ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิทักษ์ แก้วโนเมฆ. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- มานิตย์ เต็งมีศรี. (2553). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มาลินี หมั่นไวย. (2553). การศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนนำร่องตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รังสรรค์ ประเสริฐ. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). ศัพท์ศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- รุ่งนภา นุดราวศ์. (2551). หลักสูตรอิงมาตรฐาน .การพัฒนาสู่คุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- _____ . (2553). **สรุปผลการวิจัยนำร่องการใช้หลักสูตร หลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____ . (มีนาคม 2552). **ใคร อะไร อย่างไร ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร.** วารสารวิชาการ.
12 (3): 53-55.
- วันชัย พิริยะประภากุล. (2550). **ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารบุคคลโรงเรียนอุดม
วิทยานุกูล อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง.** งานนิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารี พงษ์ราศรี. (2554). **การศึกษาปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 5.** สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2553). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร:
สุวีริยาสาส์น.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4.** กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิมล สุขสด. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). **บริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.** กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). **โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5.**
กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.
- _____ . (2553). **ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 6.** ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4.** กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- วิอุพห์ พระนุรักษ์. (2550). **สภาพการบริหารจัดการหลักสูตรท้องถิ่นในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- วิญญู จุลวรรณ. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- วิสิษฐ กิจปรีชา. (2541). พฤติกรรมองค์การ. จันทบุรี: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศุภวัฒน์ เทียมศรีรัตนิก. (2555). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาล ในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร วัชรียา. (2553). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2553). การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2548 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ชลบุรี: เก็ทกู๊ดครีเอชั่น.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: จีรวัดน์ เอ็กซ์เพรส.
- สมเดช สีแสง. (2553). การพัฒนาวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์วิธีการใหม่. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.
- สมนึก ธาตุทอง. (2548). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เพชรเกษมการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2542). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (มกราคม 2540 - มีนาคม 2540). บรรยายภาคองค์การ. วารสารธรรมศาสตร์, 7 (3), 71-84.
- สัมมา ธนนิษฐ์. (2553). หลักสูตรและปฏิบัติ การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2552 ก). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ. กรุงเทพมหานคร.

- _____ . (2552 ข). **Curriculum Issues 2009**. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- _____ . (2552). **Curriculum Issues 2009**, กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____ . (2552). **แนวทางการตรวจสอบองค์ประกอบหลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____ . (2552). **เอกสารประกอบการบรรยายของวิทยากร จากการประชุมสัมมนาการขับเคลื่อนหลักสูตรแกนกลาง กลุ่มศึกษานิเทศก์และโรงเรียนต้นแบบ**. ชลบุรี: ม.ป.ท.
- _____ . (2553). **ชุดฝึกอบรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____ . (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____ . (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____ . (2553). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____ . (2553). **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____ . (2553). **แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____ . (2553). **แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). **แนวพระราชดำริด้านการศึกษา 9 รัชกาล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.ซี.พรีนแอนด์แพค จำกัด.
- สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. (2545). **หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน**. เอกสารสาระการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ.
- สำราญ ภูหลวง. (2554). **ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. งานนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2543). **สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. ม.ป.ท.: เพ็ญฟ้า.
- สุดารัตน์ ชนะมาร. (2550). **สภาพปัญหาและผลสำเร็จในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). **แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร**. เชียงใหม่: เดอะโนว์เลดจ์.
- สุรเดช คำวันดี (2553). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุวีรัตน์ คำฟอย (2549). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครนายก**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). "ภาวะผู้นำ" ใน **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8**. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 1-111.
- อุทัย เดชตานนท์. (กุมภาพันธ์ 2550). "นักบริหารมืออาชีพ" **วารสารราชพฤกษ์**. 5(2): 36-44.
- Bass. (1985). **Leadership and Performance beyond Expectations**. New York: The Free Press.
- Bateman, Thomas S. And Carl p. Zeithaml. (1990). **Management: Function and strategy**. Boston: Irwin.

- Bovee, L. C. and other (1993). **Management**. International ed. New York: Mc Graw-Hill.
- Conley, Virginia C. (1973). **Curriculum and Instruction in Nursing**. Boston: Little Brown and Company.
- Daft, R. L. (1994). **Management**. Fort Worth : Drydent Press.
- David C. & Thomas, D.A. (1989). **Leadership in Organization**. (2 nd ed). Englewood cliffs, NJ: P Hall.
- Embry, N.L. (1994). "The Primary Intervention Program: Are the Effects Maintained Over the Elementary School year" . **Dissertation Abstracts International**. 1939-A.
- Fiedler, F. E. (1987). **A theory of leadership effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Glickman, Carl D. (2007). **Super Vision and instructional leadership:A developmental approach**. 7th ed Boston: Pearson.
- Hallman, Mehall, Lynette. (2001). "Examining the impact of the Illinois quality assurance reviewProcess: Changes curriculum, instruction, and assessment in reading in two middle school" **Dissertation Abstracts International**: 63 – 69 A.
- Heck W.C. et al. (1995). "Vision and Problem Finding in Principals Weak: Values and Cognition in Administration" **Peabody Journal of Education**. 63.
- Knezecich, S. J. (1984). **Administration Of Public Education**. 4th ed. New York: Harper and Row.
- Koontz, H. and Wehrich, H. (1988). **Management**. NewYork: McGraw-Hill.
- Koontz, H., & Heing, W. (1988). **Management**. 3rd ed. Auckland. New York: McGraw-Hill.
- Lemlech, J.K. (1994). **Curriculum and Instructional Method for the Elementary and Middle School**. New York: McMillan.
- Lynch, Richard. (1993). **LEAD: How public and nonprofit managers can bring out the best in themselves and their organizations**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Myers, D., & Stonehill, R. (1993). School-based management and student achievement. **Dissertation Abstracts International**, 52(381-A), 12-13.
- Owens, Robert G. (1991). **Organizational behavior in education**. 4th ed. Englewood Cliffs. NewJersey: Prentice-Hall.
- Saban, A. (1995). **Outcome of teacher participation in the curriculum development Process an article from education**. Alabama: project innovation.

- Seyfarth, J. T. (1999). **The principal: New leadership for new challenges**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sowell, J.E. (1996). **Curriculum An integrative Introduction**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership: Survey of Theory and Research**. New York: Free Press.
- Ubben, G. C & Hughes, L. W. (1987). **The principal: Creative Leadership for Effective Schools**. Boston: Allyn and Bacon.
- Yukl, G. A. (2006). **Leadership in organizations**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.อโนทัย ประสาน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. ดร.ประยงค์ ชูรักษ์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3
3. นายสุภาพ แก้วตาทิพย์
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนเทศบาลวัดรามประดิษฐ์

The background of the page features a large, faint watermark of the official seal of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The seal is circular and contains a central emblem of a tiered stupa with a flame-like top, surrounded by a sunburst pattern. The text 'มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช' is written in Thai script along the top inner edge, and 'NAKHON SI THAMMARAT RAJABHAT UNIVERSITY' is written in English along the bottom inner edge.

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารและการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัดส่วนและจำนวนของผู้ที่ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียนไว้ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียน 1 ท่าน หัวหน้างานวิชาการ 1 ท่าน และครูผู้สอน 2 ท่าน จึงขอความกรุณาจากท่านให้ตอบแบบสอบถามนี้ ให้ครบทุกข้อทุกตอน ตามความเป็นจริง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ตอนที่ 3 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผล
แล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



(นายพนัส ภิรมย์รักษ์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบน..... ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

..... ผู้บริหาร โรงเรียน

..... หัวหน้างานวิชาการ

..... ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบน ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัย
ทางการบริหารของโรงเรียน ตามความหมาย ดังนี้

- | | | | |
|---|---------------|---|------------|
| 5 | คะแนน หมายถึง | ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 | คะแนน หมายถึง | ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ | มาก |
| 3 | คะแนน หมายถึง | ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 | คะแนน หมายถึง | ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 | คะแนน หมายถึง | ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารอยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารแต่งกายสภาพเรียบร้อย	✓
00	ผู้บริหารใช้วาจาสุภาพ	✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารแต่งกายเรียบร้อยอยู่ในระดับมาก

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารใช้วาจาสุภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านภาวะผู้นำ						
1.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร	5	4	3	2	1
2.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
3.	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
4.	ผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติตามหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง	5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารแต่งตั้งบุคคลทำหน้าที่กรรมการบริหารจัดการหลักสูตร ได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
6.	ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานในการมุ่งพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ในการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
8.	ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนแสดงความสามารถ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่	5	4	3	2	1
9.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักการและจุดหมายของหลักสูตร	5	4	3	2	1
10.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
11.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับครูผู้สอน เกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
12.	ผู้บริหารรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการจัดทำหลักสูตร จากผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)						
13.	ผู้บริหารติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร	5	4	3	2	1
14.	ผู้บริหารมีกรณีศึกษา กำกับ ติดตามการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
15.	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรและการบริหารจัดการหลักสูตรแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	5	4	3	2	1
ด้านบุคลากร						
16.	ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
17.	ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
18.	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำการใช้หลักสูตรแก่ครูผู้สอนได้อย่างทั่วถึง	5	4	3	2	1
19.	ผู้บริหารสามารถประสานกันชุมชนเพื่อขอความร่วมมือในการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
20.	ผู้บริหารติดตามหาข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับหลักสูตรอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
21.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร	5	4	3	2	1
22.	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
23.	ครูผู้สอนวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
24.	ครูผู้สอนใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด	5	4	3	2	1
25.	ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนตามวุฒิและประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสมตามที่หลักสูตรกำหนด	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านบุคลากร(ต่อ)						
26.	ครูผู้สอนมีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามที่ หลักสูตรกำหนด	5	4	3	2	1
27.	คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
28.	คณะกรรมการสถานศึกษาสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญา ท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมตาม หลักสูตร	5	4	3	2	1
29.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
30.	นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและการ ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	5	4	3	2	1
ด้านแรงจูงใจ						
31.	ครูผู้สอนและบุคลากรได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ ตั้งอยู่ในสถานที่ที่สะดวกกับการคมนาคมและการ ติดต่อสื่อสาร	5	4	3	2	1
32.	ผู้บริหารจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
33.	ผู้บริหารปกครองดูแลครูผู้สอนและบุคลากรด้วยความ เป็นธรรม	5	4	3	2	1
34.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความมั่นคงใน หน้าที่การงาน	5	4	3	2	1
35.	ครูผู้สอนและบุคลากรได้รับสวัสดิการเพียงพอ และ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	5	4	3	2	1
36.	ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	5	4	3	2	1
37.	ผู้บริหารให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการทำงาน	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านแรงจูงใจ(ต่อ)						
38.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
39.	ครูผู้สอนและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	5	4	3	2	1
40.	ผู้บริหาร ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ	5	4	3	2	1
41.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	5	4	3	2	1
42.	ครูผู้สอนและบุคลากรได้รับคัดเลือกให้เป็นคณะกรรมการดำเนินงานต่างๆ ตามความเหมาะสม	5	4	3	2	1
43.	ครูผู้สอนและบุคลากรได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่างๆ	5	4	3	2	1
44.	ครูผู้สอนและบุคลากรได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1
45.	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วม						
46.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการจำเป็นของโรงเรียนในเรื่อง การวางแผนและจัดทำหลักสูตร	5	4	3	2	1
47.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
48.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	5	4	3	2	1
49.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการยกร่างหลักสูตร	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
ด้านการมีส่วนร่วม(ต่อ)						
50.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	5	4	3	2	1
51.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เสริมหลักสูตร	5	4	3	2	1
52.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดชั้นตอนในการกำกับ ติดตามดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักสูตร	5	4	3	2	1
53.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ชุมชนร่วมพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	5	4	3	2	1
54.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
55.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
56.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอน	5	4	3	2	1
57.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการใช้หลักสูตร	5	4	3	2	1
58.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานทางวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียน	5	4	3	2	1
59.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตาม รายงาน และประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน และนำผลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียน	5	4	3	2	1
60.	ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการบริหารจัดการ
หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ตามความหมาย ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
การจัดทำหลักสูตร						
1.	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	5	4	3	2	1
2.	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ	5	4	3	2	1
3.	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายโดยรวมของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
4.	โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้อย่างครบถ้วน	5	4	3	2	1
5.	โรงเรียนกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาไว้อย่างถูกต้องชัดเจน	5	4	3	2	1
6.	โรงเรียนมีการกำหนดรายวิชาเพิ่มเติมตามความต้องการและความพร้อมของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
7.	โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของชุมชน	5	4	3	2	1
8.	โรงเรียนกำหนดคำอธิบายรายวิชาต่าง ๆ ไว้อย่างถูกต้องชัดเจน	5	4	3	2	1


ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
การจัดทำหลักสูตร (ต่อ)						
9.	โรงเรียนมีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน	5	4	3	2	1
10.	โรงเรียนมีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ	5	4	3	2	1
11.	โรงเรียนมีการดำเนินการจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลเพื่อใช้ควบคู่กับหลักสูตรสถานศึกษา	5	4	3	2	1
12.	โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์การวัดประเมินผลและจบหลักสูตรของสถานศึกษา สัมพันธ์กับเกณฑ์การจบหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลาง	5	4	3	2	1
13.	โรงเรียนได้นำเสนอร่างเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา และระเบียบการวัดและประเมินผลต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	5	4	3	2	1
14.	โรงเรียนได้จัดทำเป็นประกาศหรือคำสั่งเรื่องให้ใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ลงนาม	5	4	3	2	1
15.	โรงเรียนได้ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการนำหลักสูตรไปใช้ในระดับชั้นเรียนอย่างจริงจัง	5	4	3	2	1
16.	โรงเรียนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดทำโครงสร้างรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
17.	โรงเรียนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5	4	3	2	1
18.	โรงเรียนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวัดและประเมินตามสภาพจริง	5	4	3	2	1
19.	โรงเรียนมีการดำเนินการติดตามการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	การจัดทำหลักสูตร (ต่อ)					
20.	โรงเรียนมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	5	4	3	2	1
	การส่งเสริมสนับสนุน					
21.	โรงเรียนมีการมอบหมายให้มีคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
22.	โรงเรียนมีการประเมินความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	5	4	3	2	1
23.	โรงเรียนมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว	5	4	3	2	1
24.	โรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนในหลายลักษณะเช่นการประชุมสัมมนาการอบรมเชิงปฏิบัติการการศึกษาดูงาน	5	4	3	2	1
25.	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้มีมุมหรือศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
26.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสเข้าอบรมแลกเปลี่ยนความรู้อย่างค่อเนื่องและแสวงหาวิธีการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
27.	โรงเรียนจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
28.	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อวัสดุอุปกรณ์และเอกสารต่างๆอย่างเพียงพอเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับความต้องการ	5	4	3	2	1
29.	โรงเรียนจัดสรรการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
การส่งเสริมสนับสนุน (ต่อ)						
30.	โรงเรียนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพจัดให้ครูผู้สอนได้สอนตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัดรวมทั้งการพัฒนาครูผู้สอนอย่างค่อเนื่องตลอดเวลา	5	4	3	2	1
31.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองชุมชนผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา	5	4	3	2	1
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการร่วมคิดร่วมทำจัดสรรเวลาให้ครูผู้สอนได้วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม	5	4	3	2	1
33.	โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายให้เกิดการมีส่วนร่วมการระดมทรัพยากรและปัจจัยเพิ่มขึ้นในการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
34.	โรงเรียนจัดระบบการบริหารงานทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
35.	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทั้งห้องสมุดแหล่งเรียนรู้มุมค้นคว้าแก่ครูผู้สอนผู้สอนและนักเรียนการพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน	5	4	3	2	1
36.	โรงเรียนสนับสนุนให้มีระบบข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	5	4	3	2	1
37.	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา	5	4	3	2	1
38.	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
39.	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
การส่งเสริมสนับสนุน (ต่อ)						
40.	โรงเรียนส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการแก่ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา	5	4	3	2	1
การกำกับ ดูแลคุณภาพ						
41.	โรงเรียนมีการร่วมกันกำหนดความต้องการ ในการรับ การนิเทศหรือกำกับติดตามการบริหารจัดการหลักสูตร	5	4	3	2	1
42.	โรงเรียนสร้างความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรในเชิงบวกแก่ครูผู้สอนและ บุคลากรทางการศึกษา	5	4	3	2	1
43.	โรงเรียนกำหนดข้อตกลงเพื่อการขับเคลื่อนการนิเทศ ติดตามร่วมกันและมีแผนการดำเนินการอย่างชัดเจนเป็น รูปธรรม	5	4	3	2	1
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้มีการนิเทศติดตาม อย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในระดับชั้นเรียนระดับ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม	5	4	3	2	1
45.	โรงเรียนมีการจัดระบบการประกันคุณภาพและนำผลมา ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
46.	โรงเรียนมีการประเมินความครบถ้วนและความ สอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร	5	4	3	2	1
47.	โรงเรียนมีการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร สถานศึกษากับหลักสูตรแกนกลางและกรอบหลักสูตร ท้องถิ่น	5	4	3	2	1
48.	โรงเรียนมีการประเมินความสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนพ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชน	5	4	3	2	1
49.	โรงเรียนมีการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการ จัดการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ ระบบการวัดและประเมินผล	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
การกำกับ ดูแลคุณภาพ(ต่อ)						
50.	โรงเรียนมีการประเมินความต้องการจำเป็นในการศึกษา ต่อและการประกอบอาชีพของนักเรียนในอนาคตเพื่อ นำมาใช้กำหนดโปรแกรมการเรียนและเวลาเรียน	5	4	3	2	1
51.	โรงเรียนมีการประเมินความต้องการของพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชน ในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำมาใช้ กำหนดโปรแกรมการเรียน	5	4	3	2	1
52.	โรงเรียนมีความตระหนักในการปรับปรุงหรือพัฒนา หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
53.	โรงเรียนกำหนดให้มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็น กิจกรรมหลักของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
54.	โรงเรียนสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการใช้ หลักสูตรด้วยตนเองให้เกิดขึ้นกับคณะครูผู้สอน	5	4	3	2	1
55.	โรงเรียนวางระบบเครือข่ายการทำงานและมอบหมาย งานการประเมินให้คณะผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
56.	โรงเรียนสรุปผลการประเมินและนำผลการประเมินมา ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
57.	โรงเรียนมีการออกแบบการจัดเก็บข้อมูลดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้พิจารณาตัดสินใจ ในการปรับปรุงหลักสูตร	5	4	3	2	1
58.	โรงเรียนมีการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการใช้หลักสูตร กระบวนการใช้หลักสูตรและผลจากการใช้หลักสูตร	5	4	3	2	1
59.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับ สถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ	5	4	3	2	1
60.	โรงเรียนนำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ในระดับต่าง ๆ มา ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	5	4	3	2	1

The background of the page features a large, faint watermark of the seal of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University. The seal is circular and contains a central emblem with a tiered stupa, a sunburst, and a circular motif with a Thai character. The text around the seal includes the university's name in Thai and English.

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศช พิเศษ ว 192/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
 ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
 จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

9 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุภาพ แก้วดาทิพย์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดรวมประดิษฐ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล ไสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัย ไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)
 หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
 โทรศัพท์. 0-7537-7438
 โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ ทิเศษ ว 192/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

9 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ประยงค์ ชูรักษ์ (ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาคะภาณุจัน เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล ไสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัย ไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 192/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

9 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อินทัย ประสาน (อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.วิระยุทธ ชาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล โสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างและการใช้ภาษาในประเด็นคำถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนึ่ง นักศึกษาจะขอนำเครื่องมืองานวิจัย ไปประสานงานกับท่านด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ท่านกรุณานัดหมายให้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ ขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438

The seal of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University is a large, light-colored watermark in the background. It features a central tiered stupa with a flame-like top, surrounded by a circular emblem with a flame-like design. The entire seal is enclosed in a circular border with Thai text at the top and English text at the bottom.

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ พิเศษ ว 229/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองแคว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 4 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาตะภาณุจณ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล ไสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนบ้านคลองแคว เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายพนัส ภิรมย์รักษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นอตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 229/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดทองหงส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 4 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาติตะกาศกุล เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล ไสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนชุมชนวัดทองหงส์ เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายพนัส ภิรมย์รักษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์. 0-7537-7438
โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศร พิเศษ ว 229/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชุมขลุ้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 4 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล ไสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนบ้านชุมขลุ้ง เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายพนัส ภิรมย์รักษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศอ พิเศษ ว 229/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 4 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล โสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยมาทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนวัดใหม่ เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษากจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายพนัส ภิรมย์รักษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นอตรี จันทร์) หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 229/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพรหมโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 4 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาศตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล ไสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยมาทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนวัดพรหมโลก เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายพนัส ภิรมย์รักษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นอตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ ทิเศษ ว 229/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าม่วง อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนเชียว 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 4 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล ไสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนบ้านโนเชียว 2 เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายพนัส ภิรมย์รักษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438



ที่ ศธ พิเศษ ว 229/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจิว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

2 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาขุนพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

จำนวน 4 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล โสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา


ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถาม การวิจัยทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนวัดเขาขุนพนม เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะไปประสานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายพนัส ภิรมย์รักษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มตรี จันทรา)
หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์. 0-7537-7438
โทรสาร. 0-7537-7438

The seal of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University is a large, circular emblem in the background. It features a central tiered stupa with a flame-like top, surrounded by a sunburst pattern. Below the stupa is a circular medallion containing a Thai character, and at the bottom is a hexagonal base. The text 'มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช' is written in Thai script along the top inner edge, and 'NAKHON SI THAMMARAT RAJABHAT UNIVERSITY' is written in English along the bottom inner edge.

ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ พ.เศษ ว 241/2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำบลท่าจี่ว อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

12 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 4 ชุด

ด้วยนายพนัส ภิรมย์รักษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ ชาคตะกาญจน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงพล ไสภณ เป็นกรรมการที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นายพนัส ภิรมย์รักษ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน และบุคลากรดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี จันทรา)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์. 0-7537-7438

โทรสาร. 0-7537-7438

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายพนัส ภิรมย์รักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	27 ตุลาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 68 หมู่ที่ 6 ตำบลเกรียง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช 80180
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนบ้านทุ่งโชน หมู่ที่ 6 ตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช 80180
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชะอวดเศรษฐมวิทยา อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2540	ปวช. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์) วิทยาลัยการอาชีพหัวไทร อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2542	ปวส. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์) วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2550	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม-เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2555	ศษ.บ. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2557	ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช