

ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุชาดา วาระดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2551

ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุชาดา วาระดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
สุชาดา วาระดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2551

สุชาติ วาระดี (2551). ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุลกุล, รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร.

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) เพื่อค้นหาตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มวิชา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลทั้งหมด 40 โรงเรียน โรงเรียนละ 8 คน รวมเป็นจำนวน 320 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งตามลักษณะของเครื่องมือออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประเภทของโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยตนเองเป็นผู้ประเมิน ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดที่เกี่ยวกับปัจจัยแหล่งที่มาของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ในกลุ่มรวมตัวแปรสำคัญที่ทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียนและการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 51 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นลำดับแรกคือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ (beta เท่ากับ .45) รองลงมาคือ บรรยากาศของโรงเรียน (beta เท่ากับ .25) และการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ (beta เท่ากับ .13) ส่วนในกลุ่มย่อย พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่า การรับรู้บทบาทต่อการ

บริหารงานวิชาการเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ร่วมกับตัวแปรทั้ง 2 ตัวเป็น 3 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 52 สำหรับตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นอันดับแรกทั้งในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ (beta เท่ากับ .52 ในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัล และเท่ากับ .44 ในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัล)

2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนร่วมกันส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ พบผลในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ดังนี้

3.1 การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันพบทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย

3.2 แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันพบในกลุ่มรวมและกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

3.3 ทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันพบในกลุ่มรวมและกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

PERSONAL FACTOR AND SCHOOL CLIMATE AFFECTING QUALITY OF ACADEMIC
ADMINISTRATION OF SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS

AN ABSTRACT
BY
SUCHADA WARADEE

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University
May 2008

Suchada Waradee (2008). *Personal Factor and School Climate Affecting Quality Of Academic Administration of Secondary School Administrators*. Master of Science, (Applied Behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Yutthana Chaijukul, Assoc. Prof. Laddawan Kasemnetre

The main objectives of this research were 1) to discover key factors to predict the quality of academic administration of secondary school administrators, based on personal factor consisting of; skills, role perception, attitudes, and motivation, along with the other factor;-school climate, 2) to study interaction between personal factor and school climate affecting quality of academic administration of secondary school administrators.

The subjects were randomly selected from chiefs of eight learning subject groups of secondary schools located in Bangkok and its Environs altogether 40 schools, 8 chiefs of learning subject group from each school, totaling 320 persons. Measures used in this study were categorized into three parts, as follows; 1) Personal information questionnaire, e.g. gender, and type of schools, 2) Self-assessment questionnaire about Quality of academic administration, 3) A quality-of-academic-administration Questionnaire, i.e. skills, role perception, attitudes, motivation and school climate. Data analysis was based on the application of the means, Multiple Regression Analysis and Two-way Analysis of Variance.

Research results:

1) When using all 4 independent variables jointly to predict quality of academic administration, it was found that taken as a whole, the independent variables; skills, role perception, and school climate can jointly predict quality of academic administration at 51%, the variable with the most predictive power being skills ($\beta = .45$), followed by school climate ($\beta = .25$) and role perception ($\beta = .13$) respectively. When using all 4 independent variables jointly to predict quality of academic administration, it was found that taken as a sub-group, among the schools that received the Royal awards, the key independent variables; skills, and school climate can jointly predict quality of academic administration at 50%. When considering the schools that did not receive the Royal Awards, skills, role perception, and school climate can jointly predict quality of academic administration at 52%, the variable with the most predictive power on both schools; schools that received the Royal

awards and schools that did not receive the Royal awards, being skills ($\beta = .52$ in schools that received the Royal awards, and $\beta = .44$ in schools that did not receive the Royal awards).

2) There was no interaction between attitude and school climate affecting quality of academic administration of secondary school administration.

3) Personal factor and school climate jointly affecting quality of academic administration both total group and sub-group, as follows;

3.1) Role perception, and school climate affecting quality of academic administration, it was found that there was an interaction between role perception, school climate and quality of academic administration on both total group and every sub-groups.

3.2) Motivation and school climate affecting quality of academic administration, it was found that there was an interaction between motivation, school climate and quality of academic administration on both total group and group of school that did not receive the Royal awards.

3.3) Skills and school climate affecting quality of academic administration, it was found that there was an interaction between skills, school climate and quality of academic administration on both total group and group of school that did not receive the Royal awards.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุลกุล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการทำปริญญานิพนธ์นี้ทุกขั้นตอนจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความกรุณาดังกล่าว จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จรัส อุ่นจิตติวัฒน์ อาจารย์ ดร.นริศว์ ปรารมย์ ที่กรุณารับเป็นประธานและกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ปริญญานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อรพินท์ ชูชม อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ และอาจารย์ ดร.จรัส อุ่นจิตติวัฒน์ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทำให้ผู้วิจัยทำปริญญานิพนธ์ได้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาอบรมสั่งสอนผู้วิจัย จนมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และนำมาใช้ในการจัดทำปริญญานิพนธ์

ขอขอบคุณคุณจุรีพร ภิบาลจันทร์ และเพื่อนนิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ รุ่นที่ 4 ที่ให้กำลังใจและให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดของความสำเร็จครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อชด วาระดี คุณแม่สมพร วาระดี บิดามารดาของผู้วิจัยที่ได้อบรมเลี้ยงดูด้วยความรักความเมตตา ให้กำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในทุกด้านมา ณ ที่นี้

สุชาดา วาระดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	10
ความหมายและขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ.....	10
คุณภาพการบริหารงานวิชาการ.....	19
แนวคิดที่เกี่ยวข้องเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน.....	22
บรรยากาศของโรงเรียน.....	23
ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ	
ทักษะการบริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ.....	31
การรับรู้บทบาทต่อการบริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ.....	35
เจตคติต่อการบริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ.....	41
แรงจูงใจต่อการบริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ.....	44
ประเภทของโรงเรียน.....	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	51
สมมติฐานการวิจัย.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	61
ส่วนแรก การศึกษาผลการทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการ.....	63
ส่วนที่สอง การศึกษาผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและ บรรยากาศของโรงเรียน.....	65
 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	 79
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1.....	81
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2.....	83
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 3.....	84
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 4.....	86
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 5.....	87
ข้อเสนอแนะ.....	89
 บรรณานุกรม.....	 90
 ภาคผนวก.....	 101
ภาคผนวก ก ตารางแสดงค่าสถิติต่างๆ.....	102
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	109
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและค่าสถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ..	111
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 136

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการจำแนกตามปัจจัยภูมิหลัง.....	61
2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานจำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	62
3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ ของโรงเรียนกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา.....	62
4 ผลการทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียน.....	64
5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการบริหาร งานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	66
6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อ การบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย.....	67
7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อการบริหาร งานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียน ในกลุ่มรวม.....	68
8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อการบริหาร บริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่ ได้รับรางวัลพระราชทาน.....	69
9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อการบริหาร งานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน ในกลุ่มที่ไม่ได้ รับรางวัลพระราชทาน.....	70
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจต่อการบริหาร งานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน ในกลุ่มรวม.....	72
12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน ในกลุ่มรวม.....	73
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามทักษะการบริหาร งานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	74
14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามทักษะการบริหารงาน วิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวม.....	75
15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามทักษะการบริหารงาน วิชาการ และบรรยากาศของในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัล.....	76
16 สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรส่วนบุคคลและบรรยากาศของ โรงเรียนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	78

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน.....	22
2 ทักษะตามแนวคิดของเดเรคและโรว์.....	34
3 แสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา.....	51

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็วโดยผ่านกระบวนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้การแข่งขันกันมีมากและรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะการแข่งขันกับนานาประเทศ ประเทศที่ประชากรมีคุณภาพสูงย่อมได้เปรียบในการแข่งขันและพัฒนาได้อย่างเร็วกว่าประเทศอื่น การพัฒนาให้ประชากรมีคุณภาพสูงนั้น ควรเริ่มจากการศึกษาเพราะการจัดการศึกษาที่ดีให้กับทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรในการที่จะพัฒนาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ตามคำกล่าวของอามร จันทวานิช (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544: คำนำ) ที่ว่า “การศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถที่ติดตัวมาของมนุษย์แต่ละคน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต การศึกษาจึงเป็นเรื่องของการพัฒนาคนเป็นการสร้าง “ทุนมนุษย์” อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ คนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะเป็นพลเมืองมีคุณภาพของชุมชนและสังคม อันจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ” และคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ส่วนหนึ่งมาจากการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากระบบโรงเรียน (สมศักดิ์ สันธะเวช. 2541: 45)

จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544 รายงานว่าคุณภาพการศึกษาไทยอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง ความรู้ความสามารถของเด็กไทยโดยเฉลี่ยอ่อนลง ทั้งในด้านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีเหตุผล การริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งความรู้ทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ม.ป.ป.: 52) และจากผลการดำเนินงานในระยะแผนพัฒนาฉบับที่ 9 (คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2549: 1-3) การขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชาชนทุกกลุ่มและทุกระดับยังไม่บรรลุเป้าหมาย ทั้งในด้านจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยและยกระดับการศึกษาของกำลังแรงงานไทยยังต่ำกว่าเป้าหมายค่อนข้างมากเนื่องจากคนไทยยังมีศักยภาพและคุณภาพค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนไทยให้มีทั้งความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (ศักดิ์ชัย นิริญทวี. 2545: (7)) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการที่ใช้ในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ (ประเวศ วะสี. 2532: 61) รัฐบาลจึงจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเหตุให้ระบบการศึกษาต้องเปลี่ยนไป เพื่อผลิตคนให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัย เนื่องจากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และระบบการจัดการศึกษาไทยไม่สามารถปรับตัวได้ทันจึงจำเป็นต้องเร่งรัดปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: บทนำ) ส่งผลให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลง

ครั้งใหญ่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่ไพฑูริย์ จัยสิน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544: คำนำ) กล่าวไว้ว่า “การปฏิรูป คือ การสร้างประชากรที่มีคุณภาพให้กับประเทศชาติ” ความเข้มแข็งและความมั่นคงของประเทศมาจากการพัฒนาศักยภาพคนในชาติ และจะพัฒนาคนต้องอาศัยระบบการศึกษาที่ครอบคลุม เข้มแข็ง (เกษม วัฒนชัย. 2545: 9) ปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้เน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา โดยการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และกระจายอำนาจการบริหารทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมีการกำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล (สำนักงานติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547: ข) การบริหารโรงเรียนมีความซับซ้อนมากขึ้นเพราะปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างรวดเร็วในหลายๆด้าน ทำให้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาและการบริหารการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล คุณภาพดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานเป็นสำคัญ ยังผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากยิ่งขึ้นต่อการบริหารโรงเรียน เนื่องจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษามีหลายอย่าง แต่ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534: 6)

ปัญหาของการศึกษาไทยปัจจุบันในด้านผู้บริหารจากผลงานวิจัยของบุญสม ศรีสะอาด และคณะ (เกษม วัฒนชัย. 2545: 16; อ้างอิงจาก บุญสม ศรีสะอาด และคณะ. 2544) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนของเขตการศึกษา 11 พบว่า ไม่บริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง ไม่มีอำนาจในการบริหารอย่างสมบูรณ์ และได้มีนักวิจัยบางท่านที่ชี้ให้เห็นว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่ง เพราะงานวิชาการช่วยพัฒนาสติปัญญา ความนึกคิดของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีคุณค่าในสังคม (กิติมา ปรีดีติติก. 2532: 47) และงานบริหารด้านวิชาการที่ถือเป็นงานบริหารที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534: 27) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสำคัญสูงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานโรงเรียน แต่การบริหารงานวิชาการโรงเรียนจะมีคุณภาพดีมาน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่สำคัญที่สุดได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2540: 34-35) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญสูงสุดต่อการบริหารงานวิชาการทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญและจัดเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2548: 12) ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 2) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานวิชาการเป็นไปอย่างเรียบร้อยมีคุณภาพเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน สอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ (2540: 34-35) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการโรงเรียนจะมีคุณภาพดีมากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่สำคัญที่สุดได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการต้องเข้าใจขอบเขตการดำเนินงานและภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นอย่างดี การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ในหน้าที่ ตามแนวคิดของอัลบาเนส (Albanese. 1983: 204) ผลการปฏิบัติงานประกอบไปด้วยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะ การรับรู้บทบาท เจตคติ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม เช่นเดียวกับที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 3-7) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติภารกิจของตนได้ดีนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในหลักการบริหาร เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2539: 1) ยังได้แสดงทัศนะไว้ว่าการจะบริหารสิ่งใดก็ตามจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้นและมีทักษะในการบริหารสิ่งนั้นด้วย ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จึงต้องเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ เข้มแข็ง และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (รุ่ง แก้วแดง. 2541: 279)

จากการศึกษาพบว่าตัวแปรทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์นั้นให้ประสพผลสำเร็จประกอบด้วย ทักษะ การรับรู้บทบาท เจตคติ และแรงจูงใจ

คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร จากงานวิจัยของโกศล ไสขาว (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4 พบว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีมาก และทักษะการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ รุ่งเรือง สุขารมย์ (2544: 8-9) ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้นที่ช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจัดการสูง เพื่อผลของงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดอลล์ (Dall. 1968: 153-155) ได้วิเคราะห์งานวิจัยมากกว่า 100 เรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะ (Traits) ของการเป็นผู้นำ โดยได้สรุปว่าผู้นำทางการศึกษาคควรจะสนใจในบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง ผู้นำจำเป็นต้องรู้จักบทบาทของตนเองเป็นอย่างดีและจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบ ถ้าหากผู้นำทางการศึกษามีได้แสดงบทบาทของตนเองอย่างเหมาะสมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาก็จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยยาก วีระชาติ แก้วไสย (2518: 65) ทำศึกษาความสำเร็จของการทำงานพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จคือ การที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมสุรีย์ เชื้อมทอง (2536) ที่ศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารและสถานการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารโดยรวมและกลุ่มย่อยแทบทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พบว่าคุณสมบัติผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงมีเจตคติที่ดีต่องานมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำ ส่วนศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532: 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องความ

แปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งกระทำหน้าที่ในงานให้สูงไปด้วย วิสุทธิ์ ราษฎร์ (2532: 123-129) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน พบว่าปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมสุรีย์ เชื่อมทอง (2536: 305-307) ที่ศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวงการณของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ชีระ ศรีแก้ว (จันทรานี สงวนนาม, 2533: 76; อ้างอิงจาก Theera Sornkaew, 1987: 73-76) ได้ทำการวิจัยบรรยากาศขององค์การกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารและครูวิทยาลัยพลศึกษาในประเทศไทย พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรานี สงวนนาม (2533: 142) ที่ศึกษาลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรัชนิกร ประสาร (2547: 53) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู

ดังนั้นจากสภาพความเป็นมาของปัญหาและผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามแนวคิดพฤติกรรมการทำงานของอัลบานีส (Albanese, 1981) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ตลอดจนทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุณภาพการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยใดที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำผลไปปฏิบัติ ปรับปรุง และแก้ไขให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับมัศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อค้นหาตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจำแนกตามประเภทของโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารงานวิชาการ นำไปปฏิบัติ ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารงานวิชาการได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่จะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มวิชา ได้แก่ ภาษาไทย สุขศึกษา และพลศึกษา ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การงานพื้นฐานอาชีพ ศิลปะ และสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 1,440 คน แบ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มวิชา ได้แก่ ภาษาไทย สุขศึกษาและพลศึกษา ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การงานพื้นฐานอาชีพ ศิลปะ และสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 160 คน และโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 160 คน รวมเป็นจำนวน 320 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1.1 ทักษะการบริหารงานวิชาการ
- 1.1.2 การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ
- 1.1.3 เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ
- 1.1.4 แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ

1.2 บรรยากาศของโรงเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารงานด้านการเรียนการสอน การบริหารงานด้านสื่อการเรียนการสอน และการบริหารงานด้านวัดผลและประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ผู้บริหารงานวิชาการ** หมายถึง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มวิชา ได้แก่ ภาษาไทย สุขศึกษาและพลศึกษา ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การงานพื้นฐานอาชีพ ศิลปะ และสังคมศึกษา
2. **จังหวัดในปริมณฑล** หมายถึง นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ
3. **โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน** หมายถึง โรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานจนผ่านการประเมินจากกระทรวงศึกษาธิการและประกาศว่าได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 - 2549

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. **คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร** หมายถึง การกระทำของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการตรงกับความมุ่งหมาย บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ คุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้จึงพิจารณาจากงานวิชาการ 4 ด้าน ได้แก่ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ ส่งเสริมการวางแผนการใช้หลักสูตร จัดอบรมครูกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง นิเทศติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน คือ การบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางสอน การจัดครูเข้าสอนแทน การจัดทำแผนการสอนรายวิชา บันทึกการสอน งานด้านสื่อการเรียนการสอน คือ การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนในการเลือกสรร จัดทำ หรือสร้างขึ้นของวัสดุ

อุปกรณ์ และวิธีการเพื่อนำมาใช้เป็นตัวกลางในการให้การศึกษา หรือให้ความรู้แก่ผู้เรียน และงานด้านวัดผลและประเมินผล คือ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและจัดกระทำข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ การวัดคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า จำนวน 19 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 ระดับ คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 19-114 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

2. ทักษะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การใช้ความรู้ ความชำนาญ วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือ มีความรู้ความเข้าใจการเรียนการสอน เลือกใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในการทำงาน มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่างๆ การวัดทักษะการบริหารงานวิชาการวัดได้โดยแบบวัดทักษะที่ใช้ในงานของเนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดดังกล่าวมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

3. การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญว่าตนเองควรมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการโดยการเป็นผู้ชี้แนวปฏิบัติให้กับผู้ถือปฏิบัติ กำหนดกรอบแผนงาน เร่งรัดและกระตุ้นให้ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามนโยบาย ติดตามและประเมินผลงาน ในด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ อาจไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลนั้นและของผู้กำหนดบทบาทหรือองค์ประกอบอื่นๆ ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือของบทบาท โดยที่บุคคลมีความขัดแย้งในบทบาท คือ การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความไม่สอดคล้องกันของความคาดหวังในบทบาทของผู้บริหารงานวิชาการ การไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับแนวคิดของบทบาทและความคาดหวังขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา และเมื่อบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาท คือ บุคคลเกิดความรู้สึกต่อการรับรู้ว่าไม่มีความแน่ชัดในบทบาทที่ควรปฏิบัติ หรือไม่เข้าใจในบทบาทและเป็นเป้าหมายในการทำงาน เนื่องจากการขาดข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน การวัดการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการวัดได้โดยแบบวัดการรับรู้บทบาทที่ใช้ในงานของยศวรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดดังกล่าวมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตร

ประเมินค่า จำนวน 14 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 14-84 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงของกลุ่มตัวอย่างแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

4. เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความรู้สึกหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ ในทิศทางที่อาจเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้านคือ งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านสื่อการเรียนการสอน และงานด้านวัดผลและประเมินผล การวัดเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการวัดได้โดยแบบวัดเจตคติที่ใช้ในงานของศักดิ์ชัย นิธิญทวิ (2532) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดดังกล่าวมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า จำนวน 12 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 12-72 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

5. แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกภายในทำให้เกิดความสนใจ มุ่งมั่นในการดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ ส่งเสริมการวางแผนงาน กระตุ้นให้ครูใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง นิเทศติดตามประเมินผล มุ่งพัฒนาการเรียนการสอน จัดแผนการเรียน จัดตารางสอน ส่งเสริมในการจัดทำหรือสร้างสื่อการเรียนการสอน ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล ด้วยความรู้สึกสนุกในการทำงานปราศจากความเครียด วิตกกังวล รู้สึกว่ามีความเป็นตัวของตัวเองมีประสิทธิภาพและความสามารถ การวัดแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการวัดได้โดยแบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับผู้ใหญ่ของ อรพินท์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี. (2542) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดดังกล่าวมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

6. บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่บุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดี ได้รับการสนับสนุน การวัดบรรยากาศของโรงเรียนวัดได้โดยแบบวัดบรรยากาศของโรงเรียนที่ใช้ในงานของจันทราณี สงวนนาม (2533) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดดังกล่าวมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา

- ความหมายและขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ
- คุณภาพการบริหารงานวิชาการ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน

บรรยากาศของโรงเรียนกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

- ทักษะการบริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ
- การรับรู้บทบาทต่อการบริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ
- เจตคติต่อการบริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ
- แรงจูงใจต่อการบริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

ประเภทของโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ความหมาย คำว่า “การบริหาร” มาจากคำภาษาอังกฤษ 2 คำที่สามารถใช้แทนกันได้ คือ คำว่า “Management” และ “Administration” ซึ่งในภาษาไทยคำว่า Administration มักนิยมใช้กันในทางราชการ ส่วนคำว่า Management นิยมใช้ในภาคธุรกิจ แต่คำทั้ง 2 คำนี้มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น และได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” ไว้มากมาย ดังที่ เทอร์รี่ (ศิริพงษ์ เสงี่ยม. 2547: 13; อ้างอิงจาก Terry. 1980.) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การการกระตุ้น และควบคุมซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาและจัดการกับบุคคลและทรัพยากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เซอจิโอวานนิ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2545: 10; อ้างอิงจาก Sergiovanni. 1980.) ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บาร์นาร์ด (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2545: 10; อ้างอิงจาก Barnard. 1972.) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

การบริหารงานวิชาการ กิติมา ปรีดีดิลล (2532: 56) กล่าวว่า iva การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผลการศึกษาที่มีคุณภาพในที่สุด ดังนั้นไม่ว่ากิจกรรมใดที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอนและทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ถือว่างานเหล่านั้นเป็นงานในขอบเขตหน้าที่ของผู้บริหารในด้านวิชาการทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กมล ภูประเสริฐ (2545: 6) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 2) ภิญโญ สาร (2526: 324) เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527: 151) และจันทร์ธานี สงวนนาม (2545: 142) ที่ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ iva การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการได้รับการศึกษา อันเป็นเป้าหมายของสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา

การบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายที่กว้างขวาง หน่วยงานและนักการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลล (2532: 57-74) ได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 6 งาน ดังนี้

1) การวางแผนงานเกี่ยวกับวิชาการ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมเกี่ยวกับการวางแผนงานทางวิชาการของโรงเรียน จัดแบ่งงานด้านวิชาการออกเป็นด้านๆ ตามภาระหน้าที่งานวิชาการของโรงเรียน ศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหลักสูตรที่จะใช้สอนในระดับที่เกี่ยวข้อง จัดวางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทางด้านวิชาการในแต่ละเรื่อง จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละงานไว้อย่างละเอียด

2) หลักสูตรและการสอน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อความสะดวกในการนำหลักสูตรไปใช้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ได้แก่ โครงการสอน และบันทึกการสอน

3) การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยงาน การจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การจัดห้องสมุด และการจัดทำคู่มือครู

4) สื่อการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ให้มีการใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงแนวทางในการจัดสื่อการสอนในโรงเรียนให้ได้ผลดี เช่น การจัดตั้งศูนย์บริการสื่อการสอน จัดหาสื่อที่ทันสมัย และปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ใช้ได้

5) การปรับปรุงการเรียนการสอน จัดให้มีการนิเทศการสอน และการฝึกอบรมครู เพื่อเป็นการช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น

6) การวัดและประเมินผล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผล จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่จำเป็นในการสอน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างข้อสอบ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 3-4) กล่าวว่าขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจะครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการเกี่ยวกับการสอน และการวัดและประเมินผล รวมทั้งการติดตามผล โดยรายละเอียดของขอบข่ายงานวิชาการจะประกอบไปด้วย

1) การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งรายละเอียดของงานประกอบด้วย แผนปฏิบัติงานวิชาการ โครงการสอน บันทึกการสอน

2) การจัดทำดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกงาน

3) การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ งานการจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด การนิเทศการสอน

4) การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน

กมล ภูประเสริฐ (2545: 9-17) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1) การบริหารหลักสูตร จัดให้มีการดำเนินงานในการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางระดับประเทศ กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำหน่วยการเรียนรู้

2) การบริหารการเรียนการสอน จัดให้มีการดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ เตรียมการ และจัดหาสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน จัดทำแผนการสอนหรือแผนจัดการเรียนรู้ของผู้สอน ควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอนโดยการนิเทศภายใน

3) การบริหารการประเมินผลการเรียน จัดให้มีการดำเนินงานในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ กำหนดวิธีการ และเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียน การควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามวิธีการและเครื่องมือที่ได้กำหนดไว้ จัดทำหลักฐานการศึกษาตามที่กระทรวง/กรม/หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ การนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลา การรายงานผลการเรียนรู้

4) การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา จัดให้มีการดำเนินงานในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในที่มีหลักให้บุคลากรทุกคนร่วมกันรับผิดชอบในการนำสถานศึกษาไปสู่มาตรฐานการศึกษาร่วมกัน กำหนดวิธีการและระยะเวลาการนิเทศภายใน ควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5) การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ จัดให้มีการดำเนินงานในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อหาข้อสรุปในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น กำหนดช่วงเวลาของการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะๆ ควบคุมดูแลให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้

6) การบริหารการวิจัยและพัฒนา จัดให้มีการดำเนินงานในการทำความเข้าใจ และส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องร่วมกันในสถานศึกษาหรือประเด็นที่ควรพัฒนาร่วมกันในสถานศึกษา ควบคุมดูแล และส่งเสริมการดำเนินการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

7) การบริหารโครงการทางวิชาการอื่นๆ ได้แก่การจัดให้มีการดำเนินงานในการกำหนดหัวข้อเรื่องทางวิชาการที่เป็นการสนับสนุนงานหลักที่กล่าวในหัวข้ออื่นๆ กำหนดวิธีดำเนินการและระยะเวลาที่จะดำเนินการให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียน และคอยดูแลส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน

8) การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ จัดให้มีการดำเนินงานในการกำหนดข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการของงานบริหารทั้งหมดที่จะต้องจัดเก็บร่วมกันตลอด

ภาคเรียนและปีการศึกษา กำหนดเวลาในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ ดูแลส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้ตรงกับสิ่งที่กำหนด นำข้อมูลไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

9) การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา จัดให้มีการดำเนินงานในการกำหนดหัวข้อประเมินผลงานจากงานที่กล่าวมาแล้วในข้อ 1-8 กำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมิน ควบคุมดูแลและส่งเสริมให้มีการดำเนินการประเมิน สรุปผลและเขียนรายงานประจำปีเพื่อรายงานต่อสาธารณะและต่อหน่วยงานต้นสังกัด

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของหน่วยการศึกษาและนักการศึกษาหลายๆ ท่าน จะเห็นว่าขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ที่จะก่อให้เกิดคุณภาพการบริหารงานวิชาการนั้น ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตร หมายถึงเอกสารที่กำหนดโครงการศึกษาของผู้สอนโดยกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษา เนื้อหาความรู้และประสบการณ์ที่จะจัดให้กับผู้เรียน กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผล (กิตติมา ปรีดีดีลก. 2532: 60) และ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534: 158) ได้ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึงมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ มีทักษะ เกิดความคิดและเจตคติที่ดีอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การบริหารหลักสูตรจึงเป็นการบริหารงานด้านวิชาการโดยการนำหลักสูตรมาจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ ตลอดจนค่านิยมต่างๆ ให้เป็นไปตามที่สังคมต้องการ สังต์ อุทรานันท์ (2527: 273-274) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารในการนำหลักสูตรไปใช้ว่า ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่อย่างชัดเจน ให้บริการวัสดุประกอบการใช้หลักสูตรและสื่อการสอนชนิดต่างๆ แก่ครู ดำเนินการนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง ให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ราชันย์ บุญธิมา (2542: 19-20) กล่าวถึงขั้นตอนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติว่ามีสามขั้นตอน ขั้นตอนแรก การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน ได้แก่ การตีความหมายหลักสูตรว่ามีความหมายอย่างไร จะสอนใคร ระดับไหน อย่างไร และให้เกิดอะไรขึ้นในตัวผู้เรียน โดยทั่วไปจะทำการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอนในรูปแบบของการประมวลการสอน โครงการสอน แผนการสอน และบันทึกการสอน ขั้นตอนที่สอง การจัดสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จะเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ขั้นตอนที่สาม การสอนของครู ขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นขั้นตอนที่ ครูจะนำเอาจุดหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระวิธีการต่างๆ ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียนเป็นการกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา สรุปได้ว่า ผู้บริหารงานวิชาการในฐานะที่มีบทบาทต่อการนำหลักสูตรไปใช้ จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี มีการวางแผนการใช้หลักสูตรโดยการตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เช่น อาคารสถานที่ งบประมาณ การ

จัดหาวัสดุอุปกรณ์ จัดอบรมครู กระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ ติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูผู้สอน จึงจะเป็นการส่งเสริมให้การนำหลักสูตรไปปฏิบัติได้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ ส่งเสริมการวางแผนการใช้หลักสูตร จัดอบรมครูกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง นิเทศติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้

งานด้านการเรียนการสอน เป็นการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ประกอบด้วยงาน การจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การนิเทศการสอนและฝึกอบรมครูเพื่อเป็นการช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น การจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมถูกต้อง ตลอดจนมีการอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ บุญมี เถรยอด (2529: 157) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การนำเอาหลักสูตรที่กำหนดไว้มาปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผลของการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน การจัดระบบที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ส่วนสมบุญ สงวนญาติ (2534: 20) ได้สรุปความหมายของการเรียนการสอนไว้ว่า การเรียนการสอนเป็นกระบวนการให้เกิดความรู้และจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การเรียนรู้ของเด็กจะบังเกิดผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการการเรียนการสอนเป็นสำคัญ กรมสามัญศึกษา(2539: 5) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดทำแผนการเรียน การจัดทำตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การจัดทำแผนการสอน จะเห็นได้ว่า งานการจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการให้เกิดความรู้และจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดให้มีแผนการสอน การจัดครูเข้าสอนตามความสามารถและความถนัด การจัดทำตารางสอน การส่งเสริมการทำบันทึกการสอนของครู การจัดทำแผนการเรียน การควบคุมดูแลในการดำเนินการสอน โดยยึดแผนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและสภาพท้องถิ่น ดังมีรายละเอียดของงานต่างๆ ดังนี้

การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ในการกำหนดสายงานวิชาการเพื่อกำหนดขอบข่ายของงานฝ่ายวิชาการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานโดยมีการออกคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้รับทราบและควรมีการจัดทำแผนภูมิสายงานวิชาการ มีการจัดทำพรรณางานสายงานวิชาการเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และพันธ์และเผยแพร่ให้ทุกฝ่ายได้รับทราบชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับรูปแบบการจัดสายงานบริหารงานวิชาการนั้นสามารถจัดได้หลายรูปแบบตามสภาพของโรงเรียนนั้นๆ โดยทั่วไปโรงเรียนมักมีการแบ่งสายงานวิชาการออกเป็น 2

สาย คือ 1) สายการบังคับบัญชาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการและหัวหน้าหมวดและหัวหน้างานต่างๆ ในฝ่ายวิชาการของโรงเรียน 2) สายที่ปรึกษา ได้แก่ คณะกรรมการวิชาการซึ่งแต่ละโรงเรียนจะสรรหาโดยวิธีต่างๆ กันแล้วแต่สภาพของโรงเรียนและความเหมาะสมที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานวิชาการมากที่สุด

การจัดแผนการเรียน หมายถึงการกำหนดรายวิชา มีวิชาบังคับ วิชาเลือกเสรีและกิจกรรมให้นักเรียนอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งนักเรียนและโรงเรียนได้พิจารณาร่วมกันแล้วตามความรู้ความสามารถ ความสนใจและความต้องการในอนาคตของนักเรียนว่าจะมุ่งไปทางใดเพื่อต้องการเรียนว่าจะมุ่งไปทางใดเพื่อต้องการเรียนต่อในสถาบันชั้นสูงหรือการประกอบอาชีพ ถ้านักเรียนเลือกแผนการเรียนใดแล้วเรียนไม่ได้ตามต้องการจำเป็นจะต้องจัดให้นักเรียนเลือกเรียนใหม่ นอกจากนักเรียนบางรายไม่ได้เรียนวิชาในแผนการเรียนนั้น ซึ่งไม่ทบทวนต่อเป้าหมายที่วางไว้ นักเรียนจะเปลี่ยนรายวิชาได้โดยไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแผนการเรียน ซึ่งในการจัดการแผนการเรียนนั้น โรงเรียนควรจัดให้นักเรียนได้เลือกพิจารณาหลายๆ แผนการเรียนและเปิดกว้างในรายวิชาต่างๆ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความพร้อมของโรงเรียนเป็นหลักในการพิจารณาด้วย ซึ่งได้แก่ บุคลากร สถานที่ และอุปกรณ์ในการเรียนการสอนความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและทรัพยากรท้องถิ่นในการจัดแผนการเรียนโรงเรียนจะต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตร หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรและรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรให้เข้าใจโดยละเอียด จึงจะจัดแผนการเรียนได้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งในการจัดแผนการเรียนนั้นโรงเรียนต้องจัดแผนการเรียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหลักการ โครงสร้างของหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนได้ตามความถนัดความสนใจ และความสามารถ แผนการเรียนเป็นการกำหนดรายวิชาให้เรียน มีวิชาบังคับ วิชาเลือกเสรี อย่างมีจุดหมาย เป็นหน้าที่ของฝ่ายวิชาการที่ต้องศึกษาโครงสร้างของหลักสูตร รายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรให้เข้าใจโดยละเอียด

การจัดแผนการเรียนนั้นควรอาศัยข้อมูลต่อไปนี้ 1) มีการสำรวจสภาพท้องถิ่น อุตสาหกรรมและความต้องการของผู้ปกครอง 2) มีการสำรวจความต้องการของนักเรียน ความต้องการของสถานประกอบการ 3) สำรวจความพร้อมของสถานศึกษาในด้านต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แปลงสาริต โรงฝึกงาน เป็นต้น 4) มีการนำผลสรุป มาสรุปวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การจัดแผนการเรียน 5) แผนการเรียนที่เปิดสอนปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 185-186) แต่โดยทั่วไปการจัดแผนการเรียนของสถานศึกษาแต่ละแห่งจะจัดแตกต่างกันไปตามสภาพความพร้อมในด้านต่างๆ ของโรงเรียน เช่น จำนวนครู อาจารย์ อาคารสถานที่วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้กรมสามัญศึกษา (2531: 9) ยังได้วางแนวทางในการจัดแผนการเรียนไว้ดังนี้ 1) จัดแผนการเรียนให้สนองจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้างของหลักสูตรโดยคำนึงถึงความพร้อม ด้านอาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและทรัพยากรของท้องถิ่น 2) จัดเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ครู อาจารย์ 3) จัดประชุมนิเทศนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับการ

จัดแผนการเรียน การเลือกแผนการเรียนและการลงทะเบียนเรียน 4) พิจารณาเลือกใช้แบบเรียนและหนังสืออ่านประกอบ 5) ประสานแผนการเรียนกับสถาบันอื่นๆ เพื่อการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ และประเมินผลการปรับปรุงการจัดแผนการเรียนและติดตามผลทุกระยะ

การจัดตารางสอน เป็นการกำหนดนัดหมายระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียนซึ่งระบุวันเวลา กำหนดรายวิชาและสถานที่ประจำวันตลอดสัปดาห์ ในการจัดตารางสอนควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังเช่น หวน พินรุพันธ์ (2528: 49-50) ได้กล่าวถึงการจัดตารางสอนว่า ต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ 1) งานจัดวิชาไว้ตอนเช้าหรือตอนบ่ายหรือคาบแรกคาบสุดท้าย ควรดูลักษณะของวิชาด้วย เช่น คณิตศาสตร์ควรอยู่ตอนเช้าหรือคาบแรกของตอนเช้าหรือตอนบ่าย วิชาการงานควรอยู่คาบสุดท้ายของตอนเช้าหรือตอนบ่าย เพราะอาจยืดหยุ่นเวลาได้ง่าย 2) วิชาที่มีการปฏิบัติมากๆ ควรจัดเป็นสองคาบติดต่อกัน เช่น วิทยาศาสตร์ 3) ควรจัดจำนวนคาบหรือเวลาเรียนตอนเช้าให้มากกว่าตอนบ่ายและ 4) วิชาที่ใช้ความคิดมากไม่ควรซ้อนกันหลายวิชาในวันเดียวกัน และกรมวิชาการ (2524: 4) ได้เสนอแนวทางในทางจัดตารางสอนไว้ดังนี้ 1) จัดให้นักเรียนมีความสะดวกในกรณีที่นักเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนห้องเรียน 2) จัดให้มีการใช้ห้องเรียนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด 3) กระจายวิชาในหมวดเดียวกัน เช่น หมวดเดียวกัน 2 วิชาไม่ควรจัดในวันเดียวกัน และ 4) จัดให้เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของครูมากที่สุด ส่วนปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 187) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ควรคำนึงถึงในการจัดตารางสอนคือ 1) เค้าโครงหลักสูตร การแบ่งหมวดวิชา วิชาบังคับ วิชาเลือก วิชาเลือกเสรี เป็นต้น 2) จำนวนนักเรียนที่ลงทะเบียนเรียนในแต่ละวิชา 3) ระยะเวลาหรือคาบชั่วโมงในการสอน 4) จำนวนห้องเรียนและขนาดของห้องเรียน 5) จำนวนครูอาจารย์ที่รับผิดชอบในแต่ละวิชา 6) วิทยาการพิเศษและความสะดวกในการเชิญมาสอน 7) ภาระงานสอนของครูแต่ละคน และการจัดตารางสอนควรมีหลักการดังนี้ 1) จัดให้ครบตามโครงสร้างของหลักสูตร 2) มีการพิจารณาการจัดตารางสอนตามธรรมชาติของแต่ละรายวิชาเพื่อเอื้ออำนวยต่อการเรียนของนักเรียน 3) จัดให้มีเวลาที่นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 4) จัดวิชาที่เป็นทฤษฎีและมีการคำนวณไว้ในภาคเช้ามากกว่าภาคบ่าย 5) ควรพิจารณาถึงครูอาจารย์ เช่น ความสะดวกที่จะสอนการมีเวลาว่างตรงกันเพื่อประชุมหารือในแผนกวิชา นอกจากนี้ในการจัดตารางสอนนั้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม มีการประสานงานที่ดีกับทุกฝ่ายและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดจึงควรมีการจัดตารางสอนประเภทต่างๆ นอกเหนือจากตารางสอนรวมแล้ว เช่น ตารางสอนประจำชั้น ตารางสอนประจำหมวดวิชา ตารางสอนการใช้ห้องเรียน และการใช้อาคารสถานที่ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของคณะกรรมการในการจัดทำตารางสอนเพื่อก่อให้เกิดการประสานงานและผลดีต่อทุกๆ ฝ่าย

การจัดครูเข้าสอน ในการจัดครูเข้าสอนในวิชาหรือระดับชั้นใดๆ ก็ตามผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลของครูแต่ละคนถึงความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและประสบการณ์เพื่อสามารถจัดครูเข้าสอนได้อย่างเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้เกิดผลดีบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรมากที่สุด แต่โดยหลักการแล้วในการจัดครูเข้าสอนต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในวิชาเอก วิชาโท วิชาที่สนใจ หรือในรายวิชาที่มีประสบการณ์ตามลำดับแต่โดยทั่วไป

ในโรงเรียนต่างๆ มักมีปัญหาด้านบุคลากรในการสอนยังไม่เพียงพอ หรือกรณีครูประจำที่รับผิดชอบ มีปัญหาเข้าสอนไม่ได้ ดังนั้นทางฝ่ายวิชาการจึงควรวางแผนทางในการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ ดังนี้ กรมสามัญศึกษา (2524 : 9-10) ได้เสนอดังต่อไปนี้ 1) จัดครูคนเดียวให้สามารถสอนได้หลายวิชา 2) จัดครูฝ่ายสนับสนุนการสอนช่วยปฏิบัติการสอน 3) จัดคาบเวลาเรียนให้ตรงกัน 4) ใช้เทคนิคการสอนแก้ปัญหาครูขาดแคลน ได้แก่ จัดตารางการสอนตรงกัน สอนพร้อมกันในภาคบรรยายหรือมอบหมายงานให้ทำเป็นกลุ่ม นอกจากนี้ยังมีวิธีอื่นอีกเช่นการใช้ห้องสมุด การใช้ห้องโสตทัศนศึกษา และการใช้นักเรียนสอนกันเอง 5) การจัดบุคลากรภายนอกช่วยสอนในโรงเรียน ได้แก่ จัดให้นักเรียนศึกษาหาความรู้จากแหล่งวิทยาการสถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระหาวิธีนำบุคคลนอกโรงเรียนมาช่วย เช่น ขอนิสิตฝึกสอนจากสถาบันผลิตครู ขอเชิญวิทยากรจากหน่วยงานของรัฐ ขออาสาสมัครของหน่วยงานต่างประเทศ ขอเยี่ยมครูจากโรงเรียนอื่นหรือแลกเปลี่ยนตัว และ 6) การใช้เงินบำรุงการศึกษาจ้างครูสอนเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู นอกจากนี้ควรมีการจัดทำข้อมูลสถิติและประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการครูเข้าสอนแทนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แผนการสอน ในการปฏิบัติการสอนของครู กรมสามัญศึกษา (2531: 11) กล่าวว่า สิ่งจำเป็นและเป็นแนวทางให้ครูปฏิบัติงานการสอนได้ดีมีคุณภาพก็คือ แผนการสอนหรือบันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก ในการจัดทำแผนการสอนหรือบันทึกการสอนเป็นหน้าที่ของครูและอาจารย์ผู้สอนที่ต้องเป็นผู้กำหนดแบบแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ของแต่ละรายวิชาที่วางไว้โดยมีการวางแผน ขั้นตอนการสอน การกำหนดสื่อ การวัดผลและประเมินผลเป็นรายคาบตลอดภาคเรียน การจัดทำแผนการสอนหรือบันทึกการสอนนั้นจะเป็นส่วนช่วยให้ครู ได้สอนนักเรียนได้ตรงจุดประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรตามวันเวลาที่กำหนด ในการจัดทำแผนการสอนนั้นประกอบไปด้วย 1) เวลาและเนื้อหาที่จะเรียน 2) จุดประสงค์การเรียนรู้รายวิชานั้นของแต่ละคาบ 3) เนื้อหาวิชาในแต่ละคาบนั้นๆ 4) การกำหนดรูปแบบกิจกรรมการสอน นอกจากนี้การจัดทำแผนการสอนยังมีประโยชน์ต่อครูผู้ปฏิบัติการสอนคือ ช่วยให้ครูสอนเกิดความมั่นใจและความพร้อมในการสอนสามารถสอนได้ครบเนื้อหาและตรงจุดประสงค์ที่วางเอาไว้ ครูมีโอกาสดำเนินการพิจารณาและคัดเลือกวิธีการสอนแบบต่างๆ ได้เหมาะสมกับกิจกรรมและเนื้อหาและครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามขั้นตอน อีกทั้งมีโอกาสดำเนินการและพัฒนาและปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง

สรุปได้ว่า คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานด้านการเรียนการสอน หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดแผนการเรียน การตัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนแทน การจัดทำแผนการสอนรายวิชา บันทึกการสอน

งานด้านสื่อการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ได้แก่ งานจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด หนังสือ วารสาร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่เสริมการเรียนการสอน สิ่งสำคัญและมีบทบาทสำคัญมากในกระบวนการของ การเรียนการสอนซึ่งครูผู้สอนควรพิจารณาเลือกสรรหรือสร้างขึ้นเพื่อนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนหรือช่วยให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพดังที่นักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของสื่อการสอนไว้ดังนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 250) ได้กล่าวสรุปถึงความมุ่งหมายในการใช้สื่อการสอนได้แก่ เป็นการสร้างรูปธรรมในการเรียนรู้และประสบการณ์ตรง สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อให้เด็กได้เข้าใจบทเรียนและเนื้อหาวิชาต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ส่วน อำภา บุญช่วย (2537: 99) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง การนำวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการมาเป็นตัวกลางในการให้การศึกษา ให้ความรู้แก่นักเรียน จากความหมายและความสำคัญของสื่อการเรียนการสอนดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าสื่อการสอนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตร แต่สิ่งที่ครูผู้สอนควรจะต้องระมัดระวังในเรื่องของสื่อการเรียนการสอนก็คือ การใช้สื่อนั้นต้องสอดคล้องกับลักษณะวิชากิจกรรมที่จัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานด้านสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนในการเลือกสรร จัดทำ หรือสร้างขึ้นของวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการเพื่อนำมาใช้เป็นตัวกลางในการให้การศึกษา หรือให้ความรู้แก่ผู้เรียน

งานด้านวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบวิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียน การวัดและประเมินผลจึงเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการวัดผล รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างข้อสอบ การวัดผลและการประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องกับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ตรวจสอบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพียงใด ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลอย่างจริงจัง ในเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้ ไพศาล หวังพานิช (2526 : 13-14) ได้ให้ความหมายของการวัดผลว่า หมายถึงกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเลข หรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะหรือคุณภาพของสิ่งที่จะวัดโดยใช้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ เพื่อชี้หารายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่วัดว่ามีปริมาณเท่าใด ส่วนการประเมินผลหมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่า ตีราคา ตัดสินวินิจฉัย และสรุปผลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมหรือหาคุณค่าของคุณลักษณะ และพฤติกรรมการใช้วิจารณญาณประกอบการพิจารณาสิ่งที่ได้มาจากการวัดอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีคุณธรรม อำนาจ เลิศขันธ์ (2533 : 5) กล่าวถึงการประเมินผลการเรียนการสอนว่า หมายถึง กระบวนการที่ได้มาตรฐานเพื่อการตัดสินใจว่านักเรียนได้เรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายและผ่านจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมได้หรือไม่ จะเห็นว่าการวัดผลและการประเมินผลการเรียนนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน

ต้องทำความเข้าใจในระเบียบการประเมินผลการเรียนในเรื่องนี้กรมสามัญศึกษา (2531 : 11) ได้กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลไว้ดังนี้ คือ 1) รวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน 2) ชี้แจงแนวปฏิบัติและปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนให้ทราบทั่วกัน 3) ดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนตามปฏิทินและแนวปฏิบัติที่กำหนด 4) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบและจัดทำธนาคารข้อสอบ 5) ติดตามประเมินผลและตรวจสอบหลักฐานการวัดผลผลการเรียนการสอน 6) สร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลผลการเรียนตามจุดประสงค์ของรายวิชา 7) จัดให้มีเอกสารหรือแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนพร้อมทั้งให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลจัดเก็บเป็นระบบและอำนวยความสะดวกในการใช้ 8) จัดให้มีการรายงานผลการเรียนตามระเบียบการวัดผลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน 9) ควบคุมและตรวจสอบให้การวัดผลและประเมินผลการเรียนเป็นไปตามระเบียบโดยเคร่งครัด ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนครูให้ได้รับและเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานวัดและประเมินผลให้ถูกต้องตามระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและจัดกระทำข้อมูลเพื่อนำมาใช้สำหรับการตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

คุณภาพการบริหารงานวิชาการ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2540: 20) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพ ไว้ว่าเป็นคุณลักษณะรวมของผลผลิตภัณฑ์ กิจกรรม กระบวนการขององค์กร บุคลากร เพื่อการบรรลุตามความต้องการที่บ่งชี้ชัดเจน หรือความต้องการแฝงของลูกค้า

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541: 2) ได้รวบรวมคำนิยามของคำว่า คุณภาพ ไว้ดังนี้

1. คุณภาพ หมายถึง ความเหมาะสมกับการใช้งาน (คำจำกัดความของจูรัน)
2. คุณภาพ หมายถึง เป็นไปตามที่ต้องการหรือเป็นไปตามที่กำหนดไว้ (คำจำกัดความของครอสบี)
3. คุณภาพ หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้า
4. คุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่างๆ ทั้งหมดของผลผลิตภัณฑ์ (สินค้า) หรือบริการซึ่งแสดงถึงความสามารถในการสนองความต้องการที่กำหนดไว้และความต้องการโดยนัยด้วย (คำจำกัดความของคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 8402 : 1994)

ส่วนวิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541: 8) ได้ให้คำนิยามของคำว่า คุณภาพ หมายถึง ความสามารถในการลดความสูญเสียต่างๆ ขององค์กรลงได้ไม่ว่าจะเป็นการลดจำนวนของเสีย การลดงานที่ต้องแก้ไขหรือทำใหม่ การลดปัญหาการเรียนจากลูกค้า การลดการตรวจสอบ

อุทุมพร จามรมาน (ดวงดาว ทองผ่อง. 2545: 15 อ้างอิงจาก อุทุมพร จามรมาน. 2542: 91) ให้ความหมายของคุณภาพดังนี้

1. ลักษณะความดี
2. การกระทำสิ่งที่ถูกต้องให้ถูกต้อง (Doing the right thing, right)
3. ตรงกับความมุ่งหมาย (Fitting for purpose)
4. บรรลุความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย (An accomplish or attainment)

สรุปได้ว่า คุณภาพ หมายถึง การกระทำที่เป็นไปตามความต้อง ตรงกับความมุ่งหมาย บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

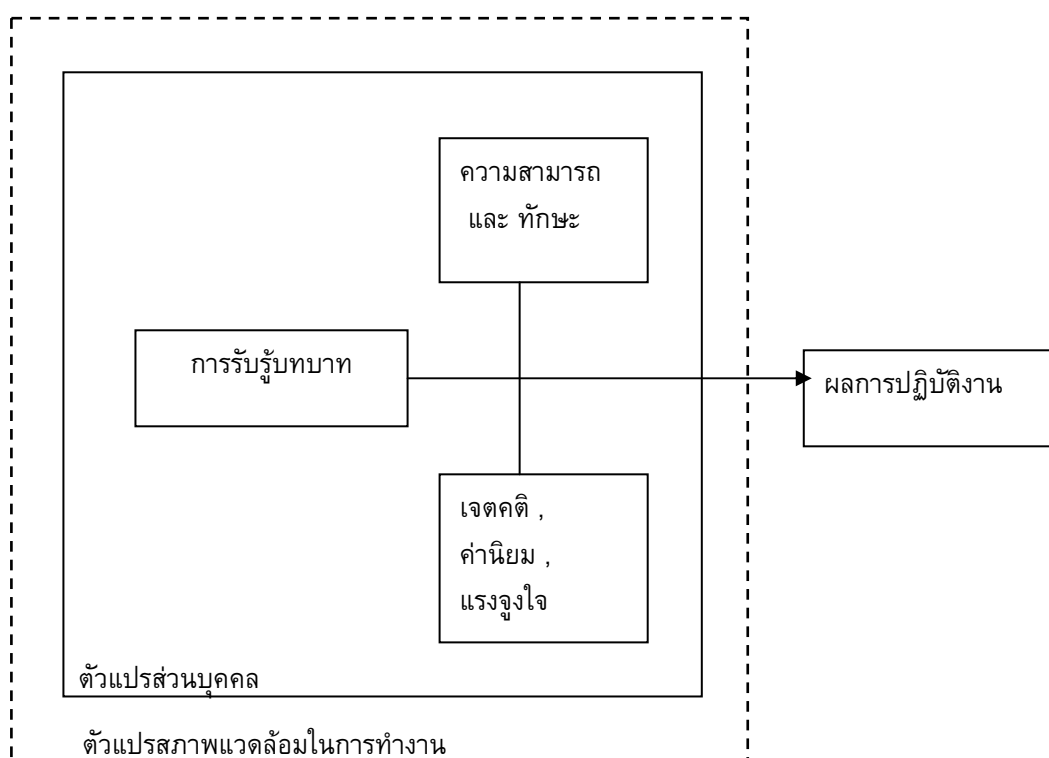
การที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่างๆ ครบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตร อันเป็นผลมาจากการที่หน่วยงานและบุคคลทุกระดับทุกฝ่าย ทั้งจากส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ร่วมกับชุมชนจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (กรมวิชาการ. 2538:2-3) กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา (2542: 47) ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาว่าหมายถึง ผลผลิตหรือผลงานของบุคคลหรือหน่วยงาน หรือองค์กรใดๆ ก็ตามที่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้ผลิตหรือหน่วยงาน หรือองค์กรนั้นๆ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริโภค หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา (2542: 3-4) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาคือคุณสมบัติ คุณลักษณะ สภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและกระบวนการจัดการการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการ และความจำเป็น สำหรับผู้เรียนตลอดจนสังคมในปัจจุบันและอนาคตโดยได้มาตรฐานตามที่กำหนด การบริหารสถานศึกษา ต้องมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งพัฒนาคนในระยะยาวด้วยการสร้างคุณค่าให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง บุคลากร ชุมชน ตลอดจนถึงสถาบันและสังคมโดยรวม คุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการปฏิบัติงานวิชาการที่บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในด้านต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารงานวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และ 6) การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ (งามพิศ คุณสอน 2542: 31) โกศล ศรีทอง (2543: 10) กล่าวว่า คุณภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพิจารณาจากระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการรวม 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผลประเมินผลและงานทะเบียนนักเรียน 6) การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ ส่วนดวงดาว ทองผ่อง (2546: 9-10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า ผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไรใน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงานวิชาการ 2) การจัดงานวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผลและการประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

สรุปได้ว่า คุณภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ระดับการกระทำของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการตรงกับความมุ่งหมาย บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยแบ่งงานวิชาการออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ ส่งเสริมการวางแผนการใช้หลักสูตร จัดอบรมครูกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง นิเทศติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานด้านการเรียนการสอน หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดแผนการเรียน การตัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนแทน การจัดทำแผนการสอนรายวิชา บันทึกการสอน 3) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานด้านสื่อการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนในการเลือกสรร จัดทำ หรือสร้างขึ้นของวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการเพื่อนำมาใช้เป็นตัวกลางในการให้การศึกษา หรือให้ความรู้แก่ผู้เรียน 4) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและจัดกระทำข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

การวัด คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ มีข้อคำถาม 19 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมินค่า 6 หน่วย คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

แนวคิดที่เกี่ยวข้องเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน

อัลบานีส (Albanese. 1981: 204) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมกับตัวแปรส่วนบุคคล ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร ดังนี้



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน

จากแผนภูมิอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานกับตัวแปรส่วนบุคคลเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจะส่งผลต่อการทำงานของบุคคล อัลบานีส (Albanese. 1983: 205-225) ได้อธิบายเกี่ยวกับตัวแปรสภาพแวดล้อมและตัวแปรส่วนบุคคลไว้ ดังนี้

ตัวแปรสถานการณ์ (Situational variables)

ตัวแปรสถานการณ์เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (Job performance) อย่างไรก็ตาม ตัวแปรสภาพแวดล้อมไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคล แต่หมายถึงว่าบุคคลนั้นๆ ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมขององค์กร และตัวแปรสภาพแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากขึ้นหรือน้อยขึ้นขึ้นอยู่กับตัวแปรส่วนบุคคล

ตัวแปรสภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมในระดับใกล้ (immediate), สภาพแวดล้อมระดับกลาง(intermediate), และ สภาพแวดล้อมระดับไกล(external) กลุ่มเหล่านี้จัดแบ่งตามระดับความใกล้กับพนักงาน ดังนั้น สภาพแวดล้อมในระดับใกล้ ได้แก่ สภาพการทำงาน, สถานที่ทำงาน, ลักษณะงาน, เพื่อนร่วมงาน, ลูกน้อง, และหัวหน้า, และเป้าหมายของการทำงาน ซึ่งจากประสบการณ์และงานวิจัยที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างแตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมระดับกลาง ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร, ปรัชญาและ ลักษณะความเป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร, นโยบายและหลักการขององค์กร, เทคโนโลยีขององค์กร, วิธีการให้รางวัลขององค์กร, ประเภทขององค์กร, ขนาดองค์กร, และระดับการพึ่งพากันของแต่ละกลุ่มในองค์กร กล่าวโดยทั่วไปคือ สภาพแวดล้อมระดับกลาง หมายถึงทุกอย่างที่ไม่ใช่ตัวแปรที่ ใกล้ชิดกับพนักงานหรือตัวแปรสภาพแวดล้อมระดับใกล้ แต่ยังจัดว่าเป็นตัวแปรในองค์กร

สภาพแวดล้อมระดับไกล ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม, ระดับความไม่แน่นอนของ สภาพแวดล้อม, บรรทัดฐานทางสังคม, ระบบเศรษฐกิจและการเมือง, สภาวะเศรษฐกิจในเวลานั้น, และความเข้มข้นของการแข่งขันในตลาด

จากการศึกษาแนวคิดของอัลบานีส (Albanese. 1983) ทำให้เห็นความสำคัญของตัวแปร ด้านบรรยากาศขององค์กร เนื่องจากเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวของบุคคลผู้วิจัยจึงเลือกศึกษา บรรยากาศของโรงเรียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบริบทโรงเรียน ดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนจึงนับว่า เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการบริหาร

บรรยากาศของโรงเรียน

ความหมาย บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน (norms) และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กรที่เกิดขึ้นบ่อยๆซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้จาก ผลของการมีปะทะสังสรรค์กันระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์กรในแง่ของเป้าหมาย ความต้องการและความสามารถ(อรุณ รักธรรม. 2523: 225) ส่วนสมยศ นาวิการ และมุสตี รุมาคม (2520: 596) กล่าวว่า บรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานใน องค์กร ทำนอง ช่อชู (2537: 18) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรของโรงเรียน คือบรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมี ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน ฮอย และมิสเคิล(Hoy; Wayn K; & Cecil G. Miskel 1996: 141) ให้นิยามว่า บรรยากาศองค์กรเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพขององค์กรบรรยากาศองค์กรจะส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรที่ผู้บริหารต้องทำให้มีผล ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของโรงเรียน และฮาบิน และครอฟ (อารยา ภาณุศรี. 2544: 25 ; อ้างอิง จาก Halpin; & Croft. 1963: 133-152) อธิบายว่าบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาหมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างๆ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนะ หรือความรู้สึก

ของครูที่มีต่อพฤติกรรมครูด้วยกันและพฤติกรรมผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ จันทราณี สงวนนาม (2533: 72) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรจะได้รับอิทธิพลมากที่สุดจากสิ่งต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ผลของงานที่ทำ และงานที่มีความหมายต่อการทำงานของ คนในองค์กรล้วนมีผลกระทบต่อบรรยากาศในองค์กรทั้งสิ้น และบรรยากาศขององค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารและความสำเร็จขององค์กร ตามความหมายของ ไพพรรณ มุสิกสาร (2527: 4) คือพฤติกรรมทางการบริหาร ที่ถูกสะสมและพัฒนาจนมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ หรือบุคลิกภาพของโรงเรียน สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมี ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกันที่สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศจึงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ฮัลปีน และครอฟท์ (อารยา ภาณุศรี. 2544: 25 ; อ้างอิงจาก Halpin; & Croft.1966: 150-181) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนประกอบด้วยพฤติกรรมของครู 4 มิติ และ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ รวม 8 มิติ ดังนี้

พฤติกรรมครูใน 4 มิติ คือ

1. มิติขาดความสามัคคี หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนว่า มักทำงานโดยขาดความสามัคคี คือ ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกัน ขาดการประสานงาน หรือขาดความรู้สึกที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายทั้งที่ลักษณะของงานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลงานที่ดี

2. มิติอุปสรรค หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารสั่งให้ทำงานมากเกินไปทำให้รู้สึกอึดอัดใจ ที่จะต้องปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการและระเบียบกฎเกณฑ์อื่นๆที่ต้งขึ้นมา และไม่จำเป็น ก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกทำให้ไม่เป็นผลดีต่อการทำงาน

3. มิติขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของครู ที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีมีความรักใคร่ในหมู่คณะเพราะคณะครูได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง ทุกคนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

4. มิติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมเพื่อนร่วมงานว่า ครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดสนิทสนมยิ่งทุกคนมีไมตรีต่อกันรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดความเป็นอยู่และทุกข์สุขของกัน

พฤติกรรมผู้บริหารใน 4 มิติ มีดังนี้

1. มิติห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่บริหารงานโดยสำนักถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของครู การติดต่อสัมพันธ์กับครูมีการติดต่อเป็นส่วนรวมมากกว่าที่จะติดต่อพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูมีน้อยมาก

2. มิติมุ่งผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะควบคุมตรวจสอบตราสั่งการการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด ทำให้ครูทำงานด้วยความเครียด

3. มิติการเป็นแบบอย่าง หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามที่จะกระตุ้นเตือนหรือจูงใจให้ครูปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ได้ควบคุมตรวจสอบตราสั่งการโดยตรงแต่ใช้วิธีการปฏิบัติงานต่างๆของตนให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่าง que อื่นจะถือไปปฏิบัติได้

4. มิติกรุณาปราณี หมายถึง การแสดงออกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตากรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี

ต่อมาอัลปิน และครอฟท์ (จันทราณี สงวนนาม 2533: 72-74; อ้างอิงจาก Halpin; & Croft.1966: 133-152) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศตั้งแต่บรรยากาศที่พึงประสงค์ไปถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบซึมเซา ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละแบบที่ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญ กำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกันมีงานทำพอเหมาะกับความสามารถมีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกดีเป็นที่เคารพรักใคร่และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมบ่อยๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบกฎข้อบังคับ ยังมีความสำคัญแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงาน แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำให้ปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานดี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี แต่ไม่เท่ากับบรรยากาศแบบเปิด พฤติกรรมของผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวก คอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความกรุณาปราณีเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดมากกว่าบรรยากาศแบบเปิด

3. บรรยากาศแบบควบคุม (controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารจะเน้นผลงานคอยควบคุมตรวจสอบผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์กันที่มีมิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจและพลอยมีขวัญและกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลาทำให้ความสัมพันธ์ในหมู่คณะดีแต่ความสัมพันธ์กันที่มีมิตรมีน้อย ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแต่จะกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์วิธีทำงานให้ทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อยเพราะมุ่งคำนึงถึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็น หลักการ และเหตุผลของผู้อื่น ภาวะการณ์นำเป็นผู้บริหาร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะของผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์กันที่มีมิตรผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงจะเลยคำสั่งกฎระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้บุคลากรขาดความสามัคคีในการทำงานบุคลากรไม่ค่อยทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันกันที่มีมิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในงานหรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานผู้บริหารละเลยการบริหารงานบุคคลแต่พยายามแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาไม่พยายามทำลายจิตใจของบุคลากร การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก บุคลากรจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ปฏิบัติหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะที่ผู้บริหารได้บริหารงานโดยใช้วิธีการออกคำสั่งควบคุมตรวจสอบและนิเทศงานอย่างใกล้ชิดผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์กันที่มีมิตรกับบุคลากรแต่มักประสบความล้มเหลวเพราะบุคลากรไม่ยอมรับนับถือความสามารถของผู้บริหาร บุคลากรแบ่งเป็นกลุ่มและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กันที่มีมิตรเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ผู้บริหารรบกวนเวลาของบุคลากรมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้กับผลงานมีน้อยขวัญและกำลังใจของบุคลากรเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์กันที่มีมิตร และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างทั้งที่บางเรื่องรู้อย่างเล็กน้อยเท่านั้น ทำให้บุคลากรล้าคายนผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบซึ่มเซา (closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารได้บริหารโดยขาดความรู้ ขาดบุคลากรคุณภาพของการเป็นผู้นำ และประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล บุคลากรเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์กันที่มีมิตรและขาดความภาคภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันน้อยแต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ข้อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตาม โดยปราศจากหลักการและเหตุผลเพราะมุ่งสนองความต้องการของตัวเองเท่านั้น ขาดความคิดสร้างสรรค์ไม่เคยแสดงความเป็นผู้นำที่ดีต่อบุคลากร บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์และต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน

สรุปได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่บุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มี

ความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดี ได้รับการสนับสนุน

การวัด จันทราณี สงวนนาม (2533) ได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน โดยวัดบรรยากาศของกลุ่มซึ่งแบ่งบรรยากาศของโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือบรรยากาศดีและบรรยากาศไม่ดี โรงเรียนที่มีบรรยากาศดีจะมีคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนโรงเรียนที่มีบรรยากาศไม่ดีจะมีคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย ถ้าคะแนนที่สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นไปได้ดีด้วยดี ผู้บริหารได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน แต่ถ้าคะแนนได้ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนน้อย ขาดบรรยากาศแห่งความร่วมมือในโรงเรียน เครื่องมือวัดความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารมากกว่าที่จะวัดจากการดูระดับการกระทำของผู้บริหารที่วัดโดยผู้ร่วมงาน ข้อคำถามเป็นแบบจำแนกความหมายของคำที่แตกต่างกัน (Semantic Differential) มีทั้งสิ้น 10 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดที่ใช้ในงานของ จันทราณี สงวนนาม (2533) มาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” (6) ถึง “ไม่จริงเลย” (1)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของโรงเรียนกับคุณภาพ การบริหารงานวิชาการ จากผลการศึกษาของ ฮัลปิน และครอฟท์ (จันทราณี สงวนนาม. 2533: 74; อ้างอิงจาก Halpin; & Croft.1963: 133-135) โดยเครื่องมือที่เรียกว่า OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) พบว่าบรรยากาศของโรงเรียนมี 6 แบบ และบรรยากาศแบบแจ่มใสนับว่าเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์มากที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบซึมเศร้าเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ขององค์กรมากที่สุด ต่อมาได้มีผู้สนใจนำเอาแบบสอบถามนี้ไปทำการศึกษาวิจัยจนเป็นที่แพร่หลาย ธีระศรแก้ว (จันทราณี สงวนนาม. 2533 :76; อ้างอิงจาก Theera Sornkaew.1987 : 73-76) ได้ทำการวิจัยบรรยากาศขององค์กรกับความสำเร็จในงานของผู้บริหารและครูวิทยาลัยพลศึกษาในประเทศไทยโดยวัดบรรยากาศขององค์กรด้วย OCDQ และใช้เครื่องมือที่เรียกว่า OEQ (Organizational Effectiveness Questionnaire) วัดความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสำเร็จขององค์กร ส่วนไพบุรณ์ ตรีน้อยวา (2538) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์กรในมหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2535 เครื่องมือเป็นแบบสอบถามสองฉบับ คือแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ (LBDQ) และแบบสอบถามวัดบรรยากาศขององค์กร (OCDQ) พบว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งความสัมพันธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ โดยรวมมีคะแนนอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน พฤติกรรมด้านฟังงาน มุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยทักษิณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากงานวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533: 142) ที่ศึกษาลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความ

พึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จบรรยากาศของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน รัชนิกร ประสาร (2547 : 53) ได้ศึกษาวิจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนด้านบรรยากาศในการทำงานเป็นข้อวิจัยที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

จากหลักฐานผลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภายในโรงเรียน พบผลสอดคล้องกันว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ยังผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานและเกิดคุณภาพตามมา

ตัวแปรส่วนบุคคล (Personal variables) ประกอบด้วย

ความสามารถและทักษะ (Abilities and skill) ในกรอบแนวคิดของตัวแปรด้านความสามารถและทักษะ อัลบาเนส (Albanese. 1981:207; 1983: 84-85) ได้นำแนวคิดทฤษฎีทักษะในการทำงานของเคทซ์ (Katz.) มาอธิบาย โดยความสามารถและทักษะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เนื่องจากความสามารถเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวบุคคลมาเป็นเวลานาน มีความสามารถหลายอย่างที่บุคคลได้มาจากการเรียนรู้ในวัยเด็กและวัยรุ่น เมื่อบุคคลก้าวเข้าสู่การทำงานก็จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาปรับใช้เพื่อเรียนรู้งานใหม่ๆ ส่วนทักษะคือความชำนาญในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งคนๆ หนึ่งอาจมีความสามารถในการนึกถึงภาพวัตถุเป็นเลิศแต่อาจไม่มีทักษะในการขับเครื่องบิน (ยกตัวอย่างเช่น การขับรถยนต์คนทั่วไปจะรู้ว่าการจะทำให้รถเคลื่อนออกไปได้นั้นจะต้องเริ่มจากการสตาร์ท เหยียบครัช เข้าเกียร์ หลังจากนั้นก็เหยียบคันเร่ง แต่คนที่มีความรู้ว่าการขับไม่ให้รถกระตุกและไม่ให้เครื่องยนต์ดับในขณะที่เริ่มให้รถเคลื่อนตัวออกจะต้องเริ่มจากการสตาร์ทรถ เหยียบครัชค้างไว้แล้วถึงจะเข้าเกียร์หลังจากนั้นค่อยๆเร่งคันเร่งพร้อมกับค่อยๆปล่อยครัชออก รถก็จะค่อยเคลื่อนตัวออกโดยที่รถไม่กระตุก แต่ถ้าบุคคลที่ขับรถเป็นครั้งแรกการออกรถด้วยวิธีนี้อาจทำให้รถกระตุกและเครื่องยนต์ดับได้เพราะไม่เกิดความชำนาญ ถ้าหากบุคคลใดได้ขับรถบ่อยๆก็จะสามารถออกรถได้ดีโดยรถจะไม่กระตุกและเครื่องยนต์ก็จะไม่ดับ) ดังนั้นทั้งความสามารถและทักษะจึงมีความเกี่ยวเนื่องกัน ทักษะที่ใช้ในกิจกรรมที่ซับซ้อนสามารถใช้ความสามารถพื้นฐานอธิบายได้ นอกจากนี้คนที่มีความสามารถพื้นฐานอะไรสักอย่างย่อมสามารถเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นได้อย่างรวดเร็ว และในระยะสั้น (short run) ความสามารถและทักษะของผู้ปฏิบัติงานค่อนข้างคงที่ องค์ประกอบทางด้าน

สถานการณ์ (situational factor) ไม่มีผลต่อความสามารถและทักษะของผู้ปฏิบัติงาน แต่ในระยะยาว (long run) ความสามารถและทักษะสามารถเปลี่ยนได้โดยอาศัยกระบวนการคิดสรร , การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร

การรับรู้บทบาท (Role perception) ในตัวแปรด้านการรับรู้บทบาท อัลบานีส (Albanese. 1981: 209-216; 1983: 84-85) ได้นำแนวทางการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Stages) มาอธิบายไว้ว่าการรับรู้บทบาท คือ แนวทางที่บุคคลใช้ในการกำหนดสิ่งที่เขาต้องทำ ซึ่งสิ่งที่เขาต้องทำก็คือ การกระทำที่บุคคลเชื่อว่าจำเป็นในการทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานหนึ่งๆ ให้สำเร็จนั้นตนเองต้องทำอะไรบ้าง เช่น ครูที่มีหน้าที่สอนรูว่าตนเองมีหน้าที่ในการให้ความรู้แก่เด็ก และรู้ว่ากิจกรรมที่ตนเองต้องทำคือวางแผนการสอน เตรียมอุปกรณ์ และสอนให้ผู้เรียนเกิดความรู้ด้วยวิธีการต่างๆกัน อาจจะใช้วิธีการอธิบายหรือให้ผู้เรียนได้ลองทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในการเรียน การรับรู้บทบาทนั้นประกอบด้วย 2 แนวคิดเข้าด้วยกัน ได้แก่ แนวคิดด้านบทบาท (Role) และแนวคิดด้านการรับรู้ (Perception)

บทบาท (Role) ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพราะบทบาทจะเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่บุคคลต้องปฏิบัติเมื่อดำรงตำแหน่งหนึ่งๆในองค์กร(ในครอบครัว หรือในกลุ่มอื่นๆ) ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทนั้นก็คล้ายกับบทบาทในการแสดง โดยบทบาทของตัวละครที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป เช่น โรมิโอ (Romeo) ในเรื่องโรมิโอ แอนด์ จูเลียต (Romeo and Juliet) ก็จะมีบุคลิกของตัวละครที่เฉพาะตายตัว ถึงแม้ว่านักแสดงที่เล่นเป็นโรมิโอ (Romeo) แต่ละท่านอาจจะมีวิธีการแสดงออกที่แตกต่างกันไป ยกตัวอย่างเช่น บทบาทของโรมิโอ (Romeo) ก็ยังคงเป็นเหมือนเดิม คือเป็นคนที่มีรักผู้หญิงคนหนึ่งที่เป็นฝ่ายศัตรู และเขาก็เลือกที่จะตายกับเธอแทนที่จะมีชีวิตอยู่โดยปราศจากเธอ

นอกจากแนวคิดเรื่องบทบาทแล้ว การรับรู้บทบาท ยังรวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ด้วย ซึ่งการรับรู้ (perception) คือ กระบวนการที่บุคคลใช้ในการตีความสิ่งที่เขาเห็นหรือรับรู้ กล่าวคือเป็นกระบวนการที่บุคคลนำข้อมูลที่เขาได้รับจากประสาทสัมผัสทั้งห้ามาทำการเปลี่ยนรูปและจัดระบบ ซึ่งลักษณะของกระบวนการรับรู้มี 2 ลักษณะ ได้แก่ การคัดสรรการรับรู้ (Perceptual selectivity) และการนำข้อมูลมาทำการจัดกลุ่มและบรรจุลงในระบบความคิด (Perceptual organization) ซึ่งการคัดสรรการรับรู้ (Perceptual selectivity) ของแต่ละคนย่อมมีการมองเห็นที่แตกต่างกันไปตามแบบของตน หรือที่เรียกว่ามีคลังการรับรู้ (Cognitive map) ส่วนตัว ซึ่งการคัดสรรการรับรู้เป็นกระบวนการที่เรายอมให้การหยั่งรู้บางอันเข้ามาในคลังการรับรู้ของเรา และไม่ยอมให้บางอันเข้ามา (เหมือนการคัดเลือกกลืน จมูกเราได้กลิ่นกะปิฉุนๆทันที แต่ไม่ได้กลิ่นดอกไม้ที่วางอยู่ใกล้ๆกัน) เนื่องจากมนุษย์มีช่วงของการสนใจ (span of attention) และช่วงของความจำระยะสั้น (span of immediate memory) ที่จำกัด ดังนั้นจึงต้องมีการคัดสรร (selectivity) สิ่งที่เราจะรับรู้ เพราะตัวกระตุ้นไม่ได้เข้ามาที่ละหนึ่ง แต่เราถูกรายล้อมด้วยตัวกระตุ้นที่มากมายในแต่ละวัน ส่วน

การนำข้อมูลมาทำการจัดกลุ่มและบรรจุลงในระบบความคิด (Perceptual organization) โดยบุคคลจะมีหลายระบบความคิด และในระบบความคิดหนึ่งๆของบุคคลจะประกอบไปด้วยกลุ่มของการรับรู้ (Perception) และการเข้าใจ (Cognitions) ที่มีเกี่ยวกับวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกัน ยกตัวอย่างเช่น ระบบความคิดA เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่ดี ในระบบความคิดอันนี้ก็จะประกอบไปด้วยการรับรู้ และการเข้าใจที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่ดี เช่น การมีความมุ่งมั่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการตัดสินใจ เป็นต้น แต่ถ้าเมื่อเราไม่ทราบว่าข้อมูลหนึ่งๆจะถูกจัดกลุ่มไว้ในระบบความคิดอันไหนของบุคคลดี บุคคลนั้นก็จะไม่ทราบว่าทำอะไรกับข้อมูลนั้น

เจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ (Attitudes values and motivation) เจตคติ และค่านิยม อัลบาเนส (Albanese. 1981: 217-221; 1983: 112-113) อธิบายในตัวแปรเจตคติว่ามีอิทธิพลต่อคนที่ทำอะไรหนึ่ง เนื่องจากเจตคติ (Attitudes) คือ สภาวะทางจิตภายในจิตใจของบุคคล บุคคลอาจแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งๆหนึ่ง โดยความคิดเห็นเป็นเพียงการแปลงเจตคติที่เรามีต่อสิ่งๆนั้นออกมาเป็นคำพูด อย่างไรก็ตาม เจตคดียังคงเป็นสิ่งที่อยู่ภายในใจของคน

อัลบาเนส (Albanese. 1981: 218) กล่าวว่าเจตคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่น เรารู้สึกดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ต่อสิ่งๆหนึ่ง และองค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จัดว่าเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเจตคติมากที่สุด
2. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่น มีความเชื่อว่าผู้จัดการคนหนึ่งเป็นคนฉลาดหรือโง่ มีศีลธรรมหรือไม่มีศีลธรรม
3. องค์ประกอบด้านความประพฤติ (Conative) หมายถึงว่าเจตคติจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าเราจะประพฤติอย่างไรต่อสิ่งนั้น เช่น ถ้าเรารู้สึกหรือเชื่อในทางลบต่อสิ่งไหนเราก็จะมีแนวโน้มประพฤติตัวในทางลบต่อสิ่งนั้นด้วย

สิ่งหนึ่งที่ควรคำนึงถึงเกี่ยวกับ 3 องค์ประกอบของเจตคติ คือ 1) องค์ประกอบหนึ่งอาจขัดแย้งกับอีกองค์ประกอบหนึ่งได้ เช่น คุณอาจมีความรู้สึกในทางบวกต่อคนๆหนึ่ง แต่ยังคงมีความเชื่อว่าคนๆนั้นไม่มีศีลธรรมและไม่ซื่อสัตย์ และ 2) การที่จะหาความเกี่ยวพันระหว่างเจตคติของลูกจ้าง (employee attitudes) และผลการปฏิบัติงานนั้นต้องทำในลักษณะที่เชื่อมโยงเจตคติหนึ่งๆไปยังพฤติกรรมหนึ่งๆ (ที่เฉพาะเจาะจง)

ค่านิยม (Values) เป็นความเชื่อสากล ที่ชี้ให้เห็นว่าสิ่งไหนที่ถือว่าดี เช่น อีสภาพ ความยุติธรรม การกุศล และสิ่งไหนที่ถือว่าไม่ดี เช่น สงคราม ความยากจน โรคภัย ค่านิยมเป็นการแนะนำแนวทางแก่คนเอาไปประพฤติปฏิบัติ ซึ่งค่านิยมต่างจากทัศนคติ โดยที่ค่านิยมนั้นจะกล่าวถึงวัตถุ เหตุการณ์ และคน แบบกว้างๆเป็นภาพรวม แต่เจตคติจะกล่าวถึงแบบเฉพาะเจาะจงต่อวัตถุ เหตุการณ์ และคน

ส่วนด้านตัวแปรแรงจูงใจ (Motivation) อัลบานเนส (Albanese. 1983: 142-143) อธิบายว่าแรงจูงใจ คือ องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในพฤติกรรมการทำงานเป็นแรงภายในในที่จะไปกระตุ้นควบคุม ทำให้พฤติกรรมคงอยู่หรือไปหยุดพฤติกรรมที่เป็นพฤติกรรมที่ทำให้บรรลุเป้าหมายหนึ่งๆ และจากแรงจูงใจที่มีมากมายหลากหลายจึงได้มีการจัดหมวดหมู่แรงจูงใจไว้หลายแบบ แต่แบบที่นักจิตวิทยาใช้โดยทั่วไป คือ แรงจูงใจที่แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ แรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ (Primary motives) ที่เกิดมาจากความจำเป็นด้านการดำรงอยู่ของมนุษย์เพื่อให้ระบบต่างๆ ของร่างกายดำเนินต่อไปได้ เช่น ความจำเป็นของเรื่องอาหารที่มีต่อคน ส่วนแรงจูงใจขั้นทุติยภูมิ (Secondary motives) เกิดต่อเนื่องจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิเพราะเมื่อบุคคลได้รับแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นทุติยภูมิตามมา ยกตัวอย่างเช่น บุคคลที่ได้รับปัจจัย 4 อย่างเพียงพอแล้วก็จะเกิดความต้องการการยอมรับจากสังคม ต้องการการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่า ทักษะ การรับรู้บทบาท เจตคติ และแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาตัวแปรดังกล่าว ดังนี้

ทักษะการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

ความหมาย งานของฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการดำเนินการเป็นอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นการจัดการธุรกิจ สถานศึกษา โรงพยาบาลก็ตามล้วนแล้วต้องการการจัดการที่ดี (พยอม วงศ์สารศรี. 2538: 53) และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541: 2) ได้กล่าวว่า การบริหารสิ่งใดก็ตามจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้น และพัฒนาสมรรถภาพและทักษะในการบริหารสิ่งนั้นๆ ด้วย ทักษะ (skill) เป็นความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการทำอะไรรอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นทักษะการบริหารจึงเป็นความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่กิตติมา ปรีดีติลก (2529: 274) กล่าวว่า การปฏิบัติงานใดๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแล้ว จำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความชำนาญอย่างดีในสิ่งที่ตนปฏิบัติ นั่นก็คือ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนนั่นเอง แต่การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปมักประสบปัญหาต่างๆ ซึ่งอาจมาจากการขาดทักษะในการบริหารงานของผู้บริหาร (รุจิรี ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม. 2545: 8) นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่า “ทักษะ” ไว้ดังนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541: 2) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะ (skill) เป็นความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการทำอะไรรอย่างใดอย่างหนึ่ง พยอม วงศ์สารศรี (2538: 53) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องหรือเป็นความชำนาญในการทำกิจกรรมได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ส่วนแคทซ์ (Katz. 1974: 91) ได้ให้ความหมายของทักษะ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจออกมาเป็นรูปของการกระทำ

สรุปได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาจากการเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจมาเป็นรูปของการกระทำด้วยความเชี่ยวชาญ คล่องแคล่วในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรประเภทใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง ทั้งยังจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาทักษะต่างๆให้เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับนักบริหารงานวิชาการและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับนักบริหารมี 3 ประการ คือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด ซึ่งทั้งสามทักษะนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1974: 90-94) ที่ได้วิเคราะห์ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารจะทำหน้าที่ของงานได้ดีเพียงใด ประสบความสำเร็จมากน้อยกว่ากันหรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการดังกล่าว ทั้งยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ธวัช แสงรัตน์, 2542: 40; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541: 28) ที่ให้ความสำคัญกับทักษะทั้ง 3 ประการตามดังกล่าว แต่สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์กรธุรกิจ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะเพิ่มขึ้นมาอีก 2 ด้าน คือ ทักษะทางการศึกษาการสอน ทักษะทางความรู้ความคิดตามแนวคิดของเดรคและโรว์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2541: 2-6; อ้างอิงจาก Drake; & Roe, 1994: 33) ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญและมีความเกี่ยวข้องกับการมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งพร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม

ทักษะทางเทคนิคจึงเป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ทักษะทางเทคนิคเกิดจากประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรมทักษะทางเทคนิคจึงเป็นทักษะในการทำงานกับสิ่งของ

2. ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) อาจตรงกันข้ามกับทักษะทางเทคนิคในประเด็นที่ว่า ผู้บริหารใช้ทักษะนี้ในการทำงานกับบุคคลมากกว่าการทำงานกับสิ่งของ ทักษะทางมนุษย์ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะทางมนุษย์จึงเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับคน ในการใช้คนเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ มีความเข้าใจในการสร้างและใช้แรงจูงใจ ทักษะทางมนุษย์เป็นความสามารถในการทำงานกับคน

3. ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวม แคทซ์เสนอแนะว่าการที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวมได้นั้น จำเป็นจะต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่างๆ หรือหน้าที่

ต่างๆ ขององค์การและเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบถึงส่วนอื่นๆ อย่างไรบ้าง

ทักษะทางความคิดรวบยอดจึงเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจความซับซ้อนขององค์การทั้งหมด มีความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวม เห็นว่าองค์การประกอบด้วยส่วนต่างๆ ะไรบ้าง แต่ละส่วนจะต้องปฏิบัติภารกิจอะไร สามารถที่จะมองเห็นความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ขององค์การจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างไร การเปลี่ยนแปลงหรือการด้อยประสิทธิภาพของส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ขององค์การอย่างไรบ้าง ทักษะทางความคิดรวบยอดนี้อาจเรียกว่า ทักษะทางมนโหมติ ก็ได้

4. ทักษะทางการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills)

เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมี ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในการสอนและการเรียน จะต้องมีความรู้และเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ดี

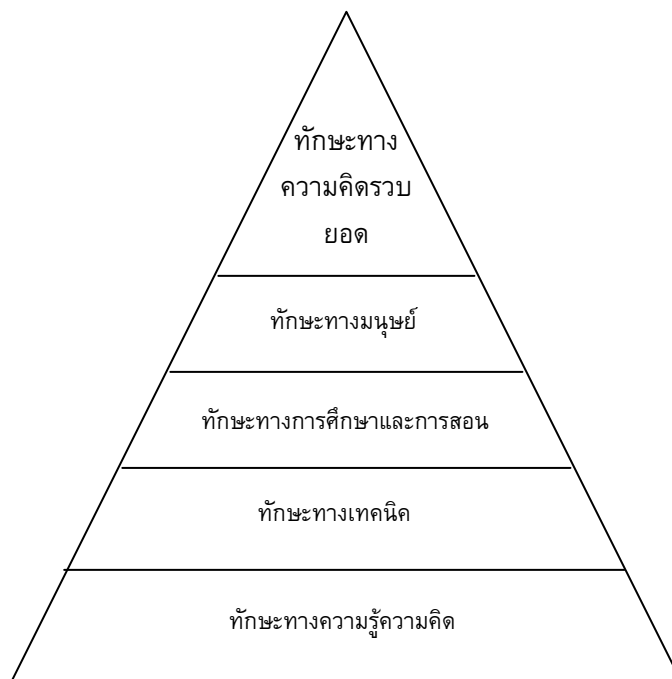
ทักษะทางการศึกษาและการสอน จึงเป็นความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ ใช้ความรู้ความเข้าใจ ถ่ายทอดแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

5. ทักษะทางความรู้ความคิด (Cognitive Skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาจะพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีความรู้ความคิด มีปัญญาและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้ในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์

ทักษะทางความรู้ความคิด จึงเป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการใช้ความรู้ความชำนาญที่เกิดจากพื้นฐานทางความรู้ความคิด สถิติปัญญา และวิสัยทัศน์ เพื่อการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารงานทั้ง 5 ด้านจึงเป็นการใช้ความรู้ ความชำนาญ วิธีการกระบวนการ เครื่องมือ มีความรู้ความเข้าใจการเรียนการสอน เลือกใช้คนเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในการทำงาน มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่างๆ



ภาพประกอบ 2 ทักษะตามแนวคิดของเดรกและโรว์
(เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2541: 5 ; อ้างอิงจาก Drake; & Roe. 1994: 33)

การวัด ทักษะการบริหารงานวิชาการเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารของผู้บริหารโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะ 5 ด้านดังนี้ ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะของมนุษย์ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางเทคนิคและทักษะทางความรู้ความคิดเพื่อให้การบริหารประสบผลสำเร็จ โดยใช้ความรู้ ความชำนาญ วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือ มีความรู้ความเข้าใจ การเรียนการสอน เลือกใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในการทำงาน มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่างๆ ในงานของเนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547) ได้นำแบบวัดการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนามาจากแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, เกศนา พันทาเดช, และสุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ เพื่อวัดปริมาณการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วยประโยคคำถาม 40 ข้อคำถาม มีมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด พบว่าแบบวัดมีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของเนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547) มาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

งานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ
โกศล ไสขาว (โกศล ไสขาว. 2541) ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4 ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีทักษะการ

บริหารอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับดีมาก และทักษะการบริหารของผู้บริหารและการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกิตติชัย รุจิมงคล (2544: ง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองรัตน์ รตโนภาส (2540: ง) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์กับประสิทธิผลของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้าน กับประสิทธิผลของศูนย์บริการ โดยภาพรวมและแต่ละงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้ทักษะการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีการใช้ทักษะการบริหารแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีการใช้ทักษะทางความคิดรวบยอดมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ (เนาวรัตน์ แก้วสว่าง. 2547: 110-112) ผู้ส่วนคินเดรด (สุทิศ ทองสนิทากาญจน์. 2536: 51-52; อ้างอิงจาก Kindred. 1975: 185) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารขาดทักษะจะทำให้เกิดปัญหาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความมีอคติ ขาดเป้าหมายที่แน่นอน ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี ขาดการวางแผนที่ดี เกิดบรรยากาศของความขัดแย้งอย่างชัดเจน และคินเดรด (Kindred.) ได้สรุปว่า ถ้าผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารทั้ง 3 ด้านคือ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านเทคนิคหรืองานเฉพาะอย่าง และทักษะทางด้านมนุษย ก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาในการบริหารงานด้านต่างๆ ในโรงเรียน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารพบว่า นักวิจัยต่างให้ความสนใจในแนวคิดของแคทซ์ (Katz. 1974) และของเดรดและโรว์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2541: 2-6 อ้างอิงจาก Drake; & Roe.1994) ซึ่งโดยส่วนใหญ่ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสำคัญของทักษะการบริหารกับผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานควรมีทักษะที่สำคัญคือ ทักษะทางมนุษย ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางเทคนิค โดยเฉพาะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะที่สำคัญเพิ่มอีก 2 ด้านคือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน และทักษะทางความรู้ความคิด เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

ความหมาย การรับรู้บทบาท (Role perception) โดยทั่วไปมาจากคำ 2 คำ คือคำว่า “บทบาท (Role)” และ “การรับรู้ (Perception)” ประกอบเข้าด้วยกัน

คำว่า “บทบาท” มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ กันดังนี้

พัทยา สายหู. (2516: 68) บทบาทหน้าที่คือสิ่งที่ทำให้เกิดความเป็น “บุคคล” และเปรียบเทียบได้เสมือน “บท” ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงในละครเรื่องนั้นๆ เป็น (ละคร) อะไร มีบทบาทที่จะต้องแสดงอย่างไรถ้าแสดงผิดบทหรือไม่สมบทก็อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ให้เห็นไปเลย ในความหมายเช่นนี้ “บทบาท” ก็คือการกระทำต่างๆ ที่ “บท” กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำตราบไต่ที่ยังอยู่ใน “บท” นั้น ในทฤษฎีของ อมรา พงศาพิชญ์ (2522: 91) , สุพัตรา สุภาพ (2545: 30) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า บทบาท คือ สิทธิหน้าที่ในการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่นในสังคมตามสถานภาพหรือตามตำแหน่งของตัวเอง เช่น บทบาทของพ่อก็คือทำหน้าที่เลี้ยงดูลูก บทบาทของคนไข้ก็คือปฏิบัติตามคำสั่งของหมอ บรูม และเซลซ์นิก (Broom; & Selznick. 1977: 60) อธิบายไว้ว่า บทบาทในบางครั้งเรียกว่า บทบาททางสังคมเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับตำแหน่งเฉพาะทางสังคม เช่น การเป็นพ่อ เป็นครู เป็นต้น ความหมายของบทบาทเป็นการกล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบอกให้รู้ว่าแต่ละคนควรแสดงบทบาทอะไรบ้างในการเป็นพ่อ หรือเป็นครูและเป็นหน้าที่ของเขาที่จะต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้นๆ และเขาก็สามารถเรียกร้องหรืออ้างสิทธิอันนี้ได้ ส่วนเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529:70-74) บทบาทเป็นรูปแบบพฤติกรรมของมาตรฐานที่คาดหวังว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งจะต้องประพฤติปฏิบัติตามบทบาทนั้นๆ ส่วนพฤติกรรมบทบาทเป็นการตอบสนองหน้าที่งานต่อบทบาทหรือสภาวะการณ์ของงาน พฤติกรรมบทบาทที่บุคคลกระทำจริงอาจไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของคนในสังคม ในการปฏิบัติงานใดก็ตามองค์การควรกำหนดงานและหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่งนั้นๆ มิฉะนั้นอาจเกิดความคลุมเครือในบทบาท ซึ่งจะก่อให้เกิดความกังวลใจและทำให้การปฏิบัติงานด้อยคุณภาพได้

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง สิทธิหน้าที่ของผู้ได้รับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ จะต้องปฏิบัติตามบทบาทที่ตนเองได้รับต่อสภาวะการณ์ หรือต่อบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น แม่ครัวมีหน้าที่ทำอาหาร

คำว่า “การรับรู้” มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ กันดังนี้

กล่าวว่า การรับรู้ คือ การสัมผัสที่สามารถสื่อความหมาย เป็นการแปล หรือตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกมาเป็นหนึ่งสิ่งใด ที่มีความหมายอันเป็นที่รู้จัก และเข้าใจกันในการแปลหรือตีความหมายของการสัมผัสนั้น จำเป็นที่อินทรีย์จะใช้ประสบการณ์เดิม หรือความชัดเจนแต่หนหลัง (สุภัทรา เสงสานิชย์. 2541: 15) กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2538: 33) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมาย หรือตีความสิ่งเร้าของอวัยวะรับสัมผัส ส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้ง 5 ส่วน ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น และผิวหนัง การตีความหมายนี้มักอาศัยประสบการณ์เดิม สุชา จันทรโณม (2540: 117) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การตีความหมายจากการรับสัมผัส (Sensation) ในการรับรู้เราไม่เพียงแต่มองเห็น ได้ยินหรือได้กลิ่นเท่านั้น แต่เราต้องรับรู้ได้ว่าวัตถุหรือสิ่งเร้าที่เรารับรู้ นั่นคืออะไร มีรูปร่างอย่างไร อยู่ทิศใด ไกลมากน้อยเพียงใด ทั้งหมดนี้เราบอกได้ว่าเป็นการใส่ความหมายกับสิ่งต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในการรับสัมผัส อารี พันธุ์มณี (2540: 139) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง

กระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากกระทบกับประสาทสัมผัส โดยการแปลความหมายขึ้นอยู่กับประสบการณ์เป็นการสร้างความหมายเกี่ยวกับสิ่งนั้นให้กับตัวเรา เช่น สายตาที่มองเห็นภาพและแปลความหมายเป็นสิ่งสวยงาม น่าเกลียด เป็นต้น

สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมายจากการรับสัมผัสที่สิ่งเร้ามากกระทบกับประสาทสัมผัส โดยอาศัยความรู้ในการแปลความหมายจากประสบการณ์เดิมซึ่งในการแปลความหมายอาจทำให้การรับรู้ที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ที่เคยได้รับมา

ดังนั้นการรับรู้บทบาท หมายถึง การคาดหวังของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นๆ จะต้องประพฤติปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างไร โดยการคาดหวังของแต่ละบุคคลจะมากจากการแปลความหมายจากสิ่งเร้าที่เข้ามาสัมผัสจากประสบการณ์เดิมของตนเองที่ได้รับแตกต่างกันออกไป การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมบทบาทออกมานั้น บทบาทที่แสดงออกจากพฤติกรรมจริงอาจไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลนั้นและของผู้กำหนดบทบาทหรือองค์ประกอบอื่นๆ ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งของบทบาทและความคลุมเครือของบทบาท (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.2529)

จากการศึกษาของริชโซ แฮร์ท และเลิร์ทแมน (Zizzo; House; & Listzman. 1970: 150) เกี่ยวกับการรับรู้บทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร พบว่าการรับรู้บทบาทสามารถจำแนกออกได้ 2 มิติ คือ มิติความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) และมิติความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity) ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการรับรู้บทบาทของผู้บริหารงานวิชาการ โดยประเมินว่าผู้บริหารมีการรับรู้บทบาทของตนเองได้อย่างชัดเจนหรือไม่ และผู้บริหารนับเป็นบุคลากรที่ถูกคาดหวังในการแสดงบทบาทต่างๆ ดังนั้นแล้วผู้บริหารเกิดความรู้สึกขัดแย้งหรือไม่ ที่จะแสดงบทบาทนั้น โดยจำแนกการรับรู้บทบาทเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความขัดแย้งในบทบาท และด้านความคลุมเครือในบทบาท

ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict)

ความจริงกับความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอาจจะเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างกันได้ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งทางบทบาทขึ้น ดังนั้นความขัดแย้งภายในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะองค์การประกอบด้วยบุคคลหลายประเภทซึ่งมีความแตกต่างกันความขัดแย้งมีหลายลักษณะแต่ละลักษณะเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุและมีการขยายตัวที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งในบทบาทเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำตามบทบาทของตนเองที่มีตั้งแต่สองบทบาทขึ้นไป เป็นความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ขัดแย้งหรือไม่ขัดแย้ง เป็นความรู้สึกตรงกันข้ามในการที่จะต้องกระทำตามบทบาทในสองบทบาทที่เกี่ยวข้องกัน (Zizzo; House; & Listzman. 1970: 155) อ้อมเดือน สดมณี และนงลักษณ์ สุขถิ่นไทย (2529: 5) ให้ความหมายความขัดแย้งในบทบาทว่าเป็นความแตกต่างระหว่างบทบาทที่กำลังปฏิบัติกับบทบาทที่ตนเองปรารถนา กิบนัน ไอแวนชีวิช และดอนเนลลี (วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. 2547: 57; อ้างอิงจาก Gibson; Ivancevich; & Donnelly. 1991: 295) ได้จำแนกความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับบทบาทออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งภายในผู้กำหนดบทบาท โดยมีผู้กำหนดบทบาทเพียงคนเดียวแต่มีพฤติกรรมสนองความต้องการจากงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่สอดคล้องกัน
2. ความขัดแย้งระหว่างผู้กำหนดบทบาท เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังของผู้กำหนดบทบาทคนหนึ่งขัดหรือไม่ตรงกับความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอีกคนหนึ่ง
3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่กำหนดให้ เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลหนึ่งมีอยู่หลายบทบาท แต่ละบทบาทที่มีอยู่นั้นจะเกี่ยวกับความคาดหวังที่แตกต่างกันของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
4. ความขัดแย้งในบทบาทของผู้ครองตำแหน่ง เกิดขึ้นเมื่อผู้ครองตำแหน่งนั้นพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตามตัวเขาเองในลักษณะที่สอดคล้องกับภาพหรือสิ่งที่เขาคิดเกี่ยวกับตนเอง ถ้าพฤติกรรมที่คาดหวังไม่สอดคล้องกับความคิดเกี่ยวกับตน บุคคลก็จะต่อต้านพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวัง หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทของบุคคลอื่นหรือในตำแหน่งของตนเองได้

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในบทบาท คือ ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา การรับรู้เกี่ยวกับความไม่สอดคล้องกันของความคาดหวังในบทบาทของผู้บริหารงานวิชาการ การไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคลความคาดหวังขององค์กรเนื่องจากบุคคลต้องแสดงบทบาทสองบทบาทในเวลาเดียวกันแต่ในขณะนั้นอาจไม่สามารถแสดงบทบาทสองบทบาทได้พร้อมกัน

ความคลุมเครือในบทบาท (Role Ambiguity)

ตำแหน่งทุกตำแหน่งในองค์การแบบเป็นทางการควรจะกำหนดงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของตำแหน่งนั้นๆ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบถึงสิ่งที่ตนเองต้องทำให้สำเร็จตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองมีและต้องปฏิบัติ การปฏิบัติงานย่อมจะมีปัญหาเกิดขึ้นสถานการณ์ดังกล่าวนี้รวมเรียกว่า ความคลุมเครือของบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทนี้จะก่อให้เกิดความกังวลใจและทำให้การปฏิบัติงานด้อยคุณภาพ (เทพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. 2529: 74) ความคลุมเครือในบทบาทเกิดจากการขาดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในเรื่องของข่าวสารที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบว่าบทบาทควรจะเป็นอย่างไรจึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่างดีที่สุด (Rizzo; & others.1970 : 151 , Schwab; & Iwanicki. 1982 : 61-62 , Kottkamp; & Mansfield. 1985: 30 , อรรถัย วรากรวรวิ.2530; อ้างอิงมาจากวิริติ ปานศิลา. 2542: 54) และอาจเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทไม่มีความแน่ใจในเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จได้ตามหน้าที่ หรือเกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างไร (Mitchell; & Larson.1987 : 265) ดังนั้นความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การขาดความเข้าใจที่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ทราบวิธีการทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายจากการขาดข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการรับรู้บทบาทที่ชัดเจน ทั้งบทบาทที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะแสดงบทบาทของตนเอง และความชัดเจนในการแสดงบทบาทที่เป็นที่คาดหวังของบุคคลอื่นด้วย

สรุปได้ว่าความคลุมเครือในบทบาท คือ ความรู้สึกของผู้บริหารงานวิชาการต่อการรับรู้ว่าจะไม่มีความแน่ชัดในบทบาทที่ควรปฏิบัติ หรือไม่เข้าใจในบทบาทและเป็นเป้าหมายในการทำงาน เนื่องจากการขาดข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

ก๊อต (ภักดี ชัยรักษา. 2537: 8; อ้างอิงจาก Good. 1959: 13) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ที่ทำหน้าที่วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม และจัดการเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียนโดยมุ่งให้บรรลุจุดหมายของการศึกษาที่วางไว้ ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน โปรแกรมการศึกษา โปรแกรมด้านกิจกรรมต่างๆ หลักสูตร วิธีสอนและวัสดุอุปกรณ์

กรมสามัญศึกษา (2533: 1) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนโยบายและชี้แนะปฏิบัติในโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้วิเคราะห์นโยบายจากหน่วยเหนือ เพื่อนำมาเป็นนโยบายของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ชัดเจนให้ผู้ถือปฏิบัติสามารถเข้าใจได้ตรงกัน และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแผนงาน ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบของแผนงานโครงการ กิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายในขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้สอดคล้องกับแผน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน งานโครงการ กิจกรรม ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาองค์การ และจัดตั้งเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือเป็นส่วนบุคคล ทุกขั้นตอนของนโยบาย แผนงาน งานโครงการ กิจกรรม โดยสามารถควบคุม ตรวจสอบ ติดตามงานได้ทุกระยะขั้นตอน จนกว่างานนั้นจะสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 กระตุ้น เร่งรัด ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาด้วยการกระตุ้น เร่งรัดให้ผู้รับผิดชอบแผนงาน โครงการ กิจกรรม ดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อให้งานนั้นดำเนินการไปตามกำหนดเวลาของแผน

ขั้นตอนที่ 5 การติดตาม และนิเทศ ผู้บริหารจำเป็นต้องควบคุม ติดตาม ดูแลและนิเทศช่วยแก้ปัญหา พัฒนางาน สร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามแผนและโครงการ

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลงาน การพัฒนาประชาสัมพันธ์ และรายงานผู้บริหารเป็นผู้กำหนดรูปแบบแนวการประเมิน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประชาสัมพันธ์และรายงานผลต่อชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นการรับรู้บทบาทในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนหมายถึง การที่ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญว่าตนเองควรมีบทบาทในการบริหารงานวิชาการโดยการเป็นผู้ชี้แนะปฏิบัติให้ผู้ถือปฏิบัติ กำหนดกรอบแผนงาน เร่งรัดและกระตุ้นให้ผู้รับผิดชอบ

ดำเนินงานตามนโยบาย ติดตามและประเมินผลงาน ในด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และการที่บุคคลแสดงพฤติกรรม บทบาทออกมานั้น บทบาทที่แสดงออกจากพฤติกรรมจริงอาจไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคคลนั้นและของผู้กำหนดบทบาทหรือองค์ประกอบอื่นๆ ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งของบทบาทและความคลุมเครือของบทบาท

การวัด ในการวัดการรับรู้บทบาทจากการศึกษาพบว่า ริซโซแฮสส์ และเลิร์ตแมน (Rizzo; House; & Lirtzman.1970) ได้สร้างแบบวัดขึ้นใช้เป็นแบบวัดแบบประเมินค่า 7 ระดับ จำแนกออกเป็น 2 มิติ คือความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาทโดยมีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์รายด้านเท่ากับ 0.82 และ 0.81 ตามลำดับ ต่อมา ชวบบและอิวานิกิ (Schwab; & Iwanicki.1982 : 60-72) ได้ใช้แบบที่พัฒนาโดย ริซโซและคณะ(Rizzo and et.al.1970) มาทำการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และเครื่องมือวัดของริซโซแฮสส์ และเลิร์ตแมน (Rizzo; House; & Lirtzman.1970) ชุดนี้ยังได้นำมาแปลเป็นภาษาไทยและนำมาใช้ประเมินการรับรู้บทบาทในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 (สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538) ต่อมา ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล(2541) ได้นำเครื่องมือวัดชุดนี้มาปรับใช้ร่วมกับการปรับปรุงเครื่องมือวัดของ โรเจอร์ และโมลนาร์ (Rogers; & Molnar) โดยวัดการรับรู้บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนัก จำแนกเป็นการรับรู้ความขัดแย้งในบทบาท และการรับรู้ความคลุมเครือในบทบาท โดยมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86 และ 0.81 ตามลำดับ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ได้นำแบบวัดของชวบบและอิวานิกิ (Schwab; & Iwanicki.1982 : 60-72)มาพัฒนาใช้วัดความคลุมเครือ ในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 พวงเพชร วัชรอยู่ (2536) ได้นำแบบวัดนี้มาใช้วัดและค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 นุชนารถ ธาดุดอง (2539) ได้นำมาปรับปรุงใช้วัดความคลุมเครือในบทบาทของนักวิชาการศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.63 และวิริติ ปานศิลา (2542) ได้นำแนวคิดของริซโซและคณะ(Rizzo; & et.al.1970)รวมทั้งแนวการสร้างแบบวัดของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) มาสร้างข้อคำถามให้เหมาะกับการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานอนามัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78 ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) มาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ โดยประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 14 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บทบาทต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ จากงานวิจัยของ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533) ได้ศึกษาความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทของครูมัธยมศึกษา ความขัดแย้งในบทบาทเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจในการทำนายหรือพยากรณ์ความเหนื่อยหน่าย (burnout) ได้ดีที่สุด โดยเฉพาะพยากรณ์ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความพึงพอใจด้านการสูญเสียสัมพันธภาพส่วนบุคคล และความพึงพอใจด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน และเชิดชาติ พุกพูน (2535) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ

ขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าผู้ที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความคลุมเครือในบทบาทพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนพวงเพชร วัชรอยู่ (2536) ได้ศึกษาลักษณะบทบาทที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า ความคลุมเครือในบทบาทสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการศึกษาการรับรู้บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ของยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) พบว่าความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนนุชนารถ ธาตุทอง (2539: 94-95) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค พบว่านักวิชาการที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักวิชาการที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากหลักฐานผลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ เช่น ข้าราชการครู บุคลากรด้านเทคโนโลยีพยาบาล นักวิชาการ พบผลสอดคล้องกันว่ากลุ่มตัวอย่างจากสายงานต่าง ๆ การรับรู้บทบาททั้งในด้านความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาทส่งผลต่อการปฏิบัติงานยิ่งบุคคลมีความคลุมเครือหรือความขัดแย้งในบทบาทมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลงเท่านั้น

เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

ความหมาย เจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อความรู้สึกและความเข้าใจ มีผู้เชื่อว่าเจตคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ตั้งแต่วัยเยาว์ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็คาดหวังและเชื่อว่าได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้นถ้าเข้ากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกันนั้นอีก แต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วยังไม่ได้ผลตอบแทนหรือได้รับผลโดยที่เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลย ก็จะทำให้เขาเรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษซึ่งมีผลทำให้เขามีเจตคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้น (วิริติ ปานศิลา. 2542: 70; อ้างอิงจาก Fishbein; & Ajzen. 1975: 336-339) รอคีช (Rokeach. 1970: 112) ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นการผสมผสาน หรือ การจัดระเบียบความเชื่อถือที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งผลรวมของความเชื่อถือ

นี่จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบ หรือไม่ชอบ นิวคอมป์ (Newcomb. 1954: 128) มีความเห็นว่า เจตคติขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่บุคคลจะได้รับและจะแสดงออกทางพฤติกรรมได้ 2 ลักษณะ คือ เจตคติเชิงนิมาน (Positive Attitude) หรือ เจตคติในเชิงบวก แสดงออกในลักษณะพึงพอใจ หรือเห็นด้วย และเจตคติเชิงนิเสธ (Negative Attitude) หรือเจตคติในทางลบ แสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ หรือไม่เห็นด้วย และกมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2532: 239-240) ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า เป็นความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ต่างๆ ด้วยการเข้าหาหรือถอยหนีออกไป โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. เจตคติทางบวกหรือเจตคติที่ดี หมายถึง แนวโน้มที่อินทรีย์จะเข้าหาสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้นเนื่องจากความชอบหรือความพอใจ 2. เจตคติทางลบหรือเจตคติที่ไม่ดี หมายถึง แนวโน้มที่อินทรีย์จะถอยหนีจากสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้นเนื่องจากความไม่ชอบหรือความไม่พอใจส่วน สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2545: 64) กล่าวว่า เจตคติ คือ ผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในรูปของการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์ก็คือการแสดงออกซึ่งเจตคติของเขา อันเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิหลังและการเรียนรู้ที่ผ่านมาของบุคคลนั้นๆ

จากความหมายของเจตคติดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งในลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ความรู้สึกหรือความเชื่อเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ

องค์ประกอบของเจตคติ

จากการศึกษาพบว่านักวิชาการหลายท่านได้สรุปความหมายของเจตคติจากความหมายที่ให้ไว้มากมายได้เป็น 3 ประเภท คือ 1. ความหมายทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า 2. ความหมายทางความรู้สึก และ 3. ความหมายเชิงแนวโน้มในการกระทำพฤติกรรม ซึ่งอาจเรียกว่าองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538: 38 ; อ้างอิงจาก McGuire. W.J. 1969. *The Handbook of Social Psychology*. P155) ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการรู้คิดเชิงประเมินค่า หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุสิ่งของหรือเหตุการณ์ในลักษณะที่มีทิศทางประกอบด้วยทางด้านดีหรือเลว ประโยชน์หรือโทษ
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุทางเจตคตินั้น มีลักษณะที่เป็นทิศทางซึ่งหมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบ พึงพอใจหรือไม่พอใจ องค์ประกอบนี้จะต้องสอดคล้องกับองค์ประกอบแรกของเขาด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์ก็จะชอบและพอใจในสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบด้านการมุ่งกระทำ หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่พร้อมจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติทั้ง 3 ด้านต่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาเจตคติทั้ง 3 ด้าน ต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการ

สรุปได้ว่าเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ ในทิศทางที่อาจเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้านคือ งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านสื่อการเรียนการสอน และงานด้านวัดผลและประเมินผล

การวัด เจตคติ เป็นภาวะของจิตใจเป็นพฤติกรรมภายในซึ่งไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรงการวัดเจตคติจึงจำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการวัดแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เครื่องมือที่นิยมใช้กันมี 5 ชนิด (ล้าน สายยศ และอังคณา สายยศ 2542: 60) คือ

1. การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การพูดคุยกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งการวัดเจตคติโดยการสัมภาษณ์จะต้องสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ดีเป็นมาตรฐาน

2. การสังเกต หมายถึง การเฝ้าดูสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมายการสังเกตที่ดีจะต้องฝึกฝนจึงจะทำหน้าที่ได้สมบูรณ์

3. การรายงานตนเอง (Self-report) หมายถึง เครื่องมือแบบนี้ต้องการให้ผู้ถูกสอบแสดงความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาสัมผัส เป็นข้อความ ข้อคำถาม หรือเป็นภาพเพื่อให้ผู้สอบแสดงความรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมา

4. เทคนิคการจินตนาการ (Project Techniques) หมายถึง การอาศัยสถานการณ์หลายอย่างไปเร้าผู้สอบ สถานการณ์ที่กำหนดให้จะไม่มีการสร้างที่แน่นอน เช่น เติมเรื่องราวสั้นๆ ประเภทให้เติมประโยคสมบูรณ์ เล่านิทานจากภาพ

5. การวัดทางสรีระ (Physiological) หมายถึง การวัดด้านนี้ต้องใช้เครื่องมือวัดไฟฟ้าหรือเครื่องมืออื่นๆ ในการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของสภาพร่างกาย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกเครื่องมือประเภท การรายงานตนเอง (Self-report) ซึ่งการใช้เครื่องมือเพื่อให้บุคคลแสดงความรู้สึกของตนเองออกมาตามข้อความ ข้อคำถาม และเป็นวิธีการที่นิยมมาก สามารถใช้กับคนจำนวนมากได้ในเวลาเดียวกัน โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดเจตคติ ของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 มาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ โดยประกอบด้วยมาตรประเมินค่า 12 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยที่ใกล้เคียงกับพฤติกรรมการทำงานที่ค้นพบ คือ หากองค์กรใดมีสมาชิกที่มีทัศนคติทางลบอย่างมาก ต่อองค์กรจะทำให้เขามีความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรน้อยและจะทำให้มีความพยายาม

ที่จะทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเหตุให้ผลการปฏิบัติงานของคนประเภทนี้ต่ำลงไปด้วย(เปรมสุริย์ เชื่อมทอง 2536:61; อ้างอิงจาก Porter; & Steers. 1973:151-176, Porter; & others.1976:87-98 , Steers.1977, Locke; & Others.1970-135-158, Latham; & Yaki.1975:824-845) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518: 65) ที่ศึกษาความสำเร็จของการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ คือ การที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและงานวิจัยของเปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536) ได้ศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารและสถานการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้บริหารโดยรวมและกลุ่มย่อยแทบทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่นั้นพบว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงมีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532: 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งกระทำหน้าที่ในงานให้สูงไปด้วย ส่วน เจริญ ทังทอง (2536: 93-94) ทำการวิจัยเรื่องสมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารที่มีเจตคติที่ดีมากต่อคุณลักษณะของกลุ่มผู้ร่วมงาน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีสมรรถภาพทางด้านมุ่งผลงาน การควบคุมการปฏิบัติงานการกำหนดเป้าหมาย และสมรรถภาพในการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่มีเจตคติที่ดีต่อคุณลักษณะของกลุ่มผู้ร่วมงาน จากงานวิจัยของสุภรณ์ ศรีพหล (2519 :37) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานพบว่าบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงและมีการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง และงานวิจัยของ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536: 78) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย พบว่า ครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูต่ำ

จากหลักฐานผลการวิจัยทำให้เชื่อได้ว่า บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี และเมื่อการปฏิบัติงานดีทำให้องค์กรมีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามมา

แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเป็นบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเน้นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม. 2527 : 268) ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานของผู้บริหารที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลงได้ไม่ว่าจะเป็นทั้งภาครัฐบาลหรือเอกชน เพราะการที่บุคคลจะตั้งใจทำงานอะไรนั้นต้องขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของตนเองเป็นสำคัญ

ความหมาย แรงจูงใจภายใน วิลาสลักษณ์ ชวัลลี (2542: 5) กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะมีความสามารถและกำหนดได้ด้วยตนเอง ความต้องการดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและรางวัลภายในของการกระทำ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสามารถและเป็นตัวของตัวเองความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามเอาชนะสิ่งที่ท้าทายเขาในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของเขา เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจภายใน เขาจะมีความสนใจและรู้สึกสนุก โดยปราศจากความรู้สึกกดดัน ความตึงเครียด หรือวิตกกังวล ซึ่งสอดคล้องกับ ดีซีและไรอัน (อรพินทร์ ชูชม; และ อัจฉรา สุขารมณ. 2543: 7 ; อ้างอิงจาก Deci; & Ryan. 1990) ที่นิยามแรงจูงใจภายในว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีความสามารถ ต้องการลิขิตด้วยตนเอง และต้องการสิ่งท้าทาย พฤติกรรมที่ได้รับจูงใจภายในเป็นการกระทำด้วยการแสวงหาของตนเองและไม่ต้องการรางวัลที่เป็นวัตถุภายนอกใดๆ หรือการบังคับ แรงจูงใจภายในเป็นพลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและกระบวนการทางจิตใจที่หลากหลายโดยมีรางวัลเบื้องต้นคือความรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถ และความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกภายในตนเองยังผลให้เกิดพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมาจากแรงจูงใจภายในที่ปราศจากความเครียด วิตกกังวล ผู้ที่เกิดแรงจูงใจภายในจะมีความสนใจ มุ่งมั่นในการกระทำ รู้สึกสนุก และต้องการสิ่งท้าทาย ไม่ต้องการรางวัลที่เป็นวัตถุภายนอก โดยมีรางวัลเบื้องต้นคือ ความรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถ และมีความเป็นตัวของตัวเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน

ทฤษฎีแรงจูงใจภายในเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมและส่งเสริมให้บุคคลมีแรงผลักดันพฤติกรรมเพิ่มขึ้น แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การกระตุ้นเร้าที่เหมาะสม (Optimal Stimulation) โดยแรงจูงใจภายในจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในสถานการณ์ที่ให้ระดับการกระตุ้นเร้าที่ปานกลางทฤษฎีการกระตุ้นเร้าที่พอเหมาะมีอยู่ 2 แนวคิดได้แก่ แนวคิดการปลุกเร้าทางสรีระที่พอเหมาะในระบบประสาทส่วนกลาง และแนวคิดความไม่สอดคล้องที่พอเหมาะ

- 1.1 แนวคิดการปลุกเร้าที่พอเหมาะ เสนอว่ามนุษย์แสวงหาระดับการปลุกเร้าที่พอเหมาะ หรือที่ปรารถนา ระดับการปลุกเร้า เป็นผลมาจากการกระตุ้นเร้าที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ ถ้าระดับการปลุกเร้าต่ำเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความต้องการของบุคคล บุคคลจะถูกจูงใจให้ประพจน์ในวิถีทางที่จะเพิ่มระดับการปลุกเร้า ในทำนองเดียวกันถ้าระดับการปลุกเร้ามากกว่าระดับที่ปรารถนา บุคคลจะพยายามถอนตัวจากสถานการณ์ปลุกเร้าที่สูง หรือพยายามทำให้อยู่ในระดับที่ปรารถนา

- 1.2 แนวคิดความไม่สอดคล้องที่พอเหมาะ แนวคิดนี้ยึดแนวการรู้คิดในการอธิบายพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ความไม่สอดคล้องของโครงสร้างทางจิตประกอบด้วยความไม่สอดคล้อง

ระหว่างโครงสร้างทางการรู้คิดด้วยตนเอง ในเรื่องความเชื่อ ความคิด ค่านิยม หรือพฤติกรรม หรือความไม่สอดคล้องระหว่างโครงสร้างทางการรู้คิดกับสิ่งเร้า บุคคลถูกดึงดูดโดยสิ่งเร้าที่ให้ความไม่สอดคล้องทางจิตใจในระดับพอเหมาะ โดยที่บางครั้งคนแสดงพฤติกรรมที่ลดการไม่สอดคล้อง หรือความไม่แน่นอนแต่บางครั้งคนแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความไม่สอดคล้อง หรือความไม่แน่นอน

2. ความต้องการ อารมณ์ความรู้สึก และสิ่งจูงใจในงาน แนวคิดหลักเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ เพื่อความเป็นอิสระและการปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลกับสภาพแวดล้อม และความรู้สึกในเรื่องความสนใจและความเพลิดเพลินที่จะผสมผสานเข้าไปในความต้องการเหล่านี้ ตลอดจนการมองแรงจูงใจภายในเป็นเรื่องคุณลักษณะภายในงาน โดย ดีซี และ ไรอัน (ออร์พินท์ ซูซุม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. 2542: 10; อ้างอิงจาก Deci; & Ryan. 1990) ได้เสนอความต้องการและความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในไว้ดังนี้

2.1 ความต้องการมีความสามารถ ไวท์ (ออร์พินท์ ซูซุม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. 2542: 10 ; อ้างอิงจาก White. 1959) เสนอแนวคิด ความต้องการมีความสามารถว่าเป็นแนวโน้มการจูงใจพื้นฐานที่ให้พลังพฤติกรรมที่หลากหลายที่ไม่อิงแรงขับ พลังที่อยู่เบื้องหลังการกระทำกิจกรรมคือ แรงจูงใจได้สามารถซึ่งสอดคล้องกับความรู้สึกว่ามีความสามารถมีประสิทธิผล ซึ่งอาจเรียกชื่อแรงจูงใจได้สามารถหรือบางครั้งเรียกว่าแรงจูงใจได้รอบรู้ โดยความสามารถเป็นผลลัพธ์ที่สะสมของการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (การสำรวจ การเรียนรู้ และการปรับตัวของบุคคล) ความต้องการมีความสามารถทำให้คนสะอาดและเอาชนะสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถ ส่วนฮาร์เตอร์เห็นว่า ความต้องการความสามารถของไวท์กว้างเกินไป ควรจะแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความชอบสิ่งที่ท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็น และความรอบรู้อย่างอิสระ

2.2 ความสนใจ ความตื่นเต้น และการลื่นไหล มุมมองเรื่องแรงจูงใจภายในในแนวนีเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์เป็นตัวริเริ่มพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน หรือตัวที่เกิดร่วมกับพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ทฤษฎีทางด้านความรู้สึกความสนใจ ความเพลิดเพลิน และความเกี่ยวข้องผูกพันโดยตรงกับพฤติกรรมใช้เป็นหลักในการอธิบายแรงจูงใจภายใน ซิคเซนมิฮาลยี (ออร์พินท์ ซูซุม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. 2542: 12; อ้างอิงจาก Csikszentmihalyi. 1978) กล่าวว่า กิจกรรมที่ถูกจูงใจภายในคือ ลักษณะที่เพลิดเพลิน ราวกับสำหรับกิจกรรมนั้น คือประสบการณ์ความเพลิดเพลินในกิจกรรม โดยที่ความเพลิดเพลินที่แท้จริงประกอบด้วยประสบการณ์ที่ต้องการลื่นไหล ซึ่งเป็นความรู้สึกองค์รวมที่ไม่อยู่นิ่งที่มีลักษณะเฉพาะของการเกี่ยวข้องผูกพันโดยรวมกับตัวกิจกรรมนั่นเอง สำหรับสภาวะการลื่นไหล หรือการลื่นไหลนั้นการกระทำและประสบการณ์ดูเหมือนเคลื่อนไหวอย่างราบเรียบจากช่วงเวลาหนึ่งไปยังช่วงเวลาถัดไป และดูเหมือนว่าไม่สามารถแยกบุคคลและกิจกรรมออกจากกันได้อย่างชัดเจน ความสนใจและความเพลิดเพลินเป็นอารมณ์หลักที่ไปด้วยกันกับแรงจูงใจภายใน โดยแนวคิดการลื่นไหลแทนมิติเชิงบรรยายที่แสดงตัวอย่างของแรงจูงใจภายใน เมื่อบุคคลถูกจูงใจภายในอย่างสูง บุคคลจะสนใจ

มากกับสิ่งที่ทำอยู่และเกิดประสบการณ์ความรู้สึกของการหลังไหล (อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. 2542: 12)

2.3 ความต้องการที่จะลิขิตตนเอง พฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายในให้ความสำคัญกับการมีความสามารถและความสนใจ แต่พฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกจูงใจภายในหลายพฤติกรรมอาจมุ่งการมีความสามารถและบางพฤติกรรมอาจจูงใจด้วยความสนใจ การกล่าวถึงบุคคลที่ถูกจูงใจภายในที่แท้จริงในแนวคิดของความต้องการที่ลิขิตด้วยตนเอง บุคคลนั้นต้องรู้สึกเป็นอิสระจากแรงกดดันแรงจูงใจภายในจะเกิดเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ในการกระทำว่ามีความเป็นตัวของตัวเอง และไม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการควบคุมหรือการเสริมแรงเป็นสาเหตุของการกระทำ บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในอาจเชื่อว่าผลการกระทำเนื่องมาจากความพยายามของตนเอง ในขณะที่บุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกอาจเชื่อว่าปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตนเองเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในเรื่องความต้องการลิขิตด้วยตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการลิขิตด้วยตนเอง ทฤษฎีนี้เน้นความต้องการที่ติดตัวเบื้องต้น 3 ประการ คือ 1. ความต้องการมีความสามารถเกี่ยวข้องกับการเข้าใจถึงวิธีที่จะบรรลุผลลัพธ์ภายในและภายนอก 2. ความต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่พึงพอใจและมั่นคงกับคนอื่น ๆ ในสังคม 3. ความเป็นตัวของตัวเองหรือการลิขิตด้วยตนเอง หมายถึง การริเริ่มด้วยตนเองและการควบคุมการกระทำด้วยตนเอง (อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. 2542: 12-13)

2.4 แรงจูงใจภายในงาน เฮย์วูด และสวิตซกี (อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. 2542: 14; อ้างอิงจาก Haywood; & Switzky. 1986) ได้เสนอแนวคิดแรงจูงใจภายในงาน โดยมีแนวคิดว่าคุณคนมีแนวโน้มว่าจะแสดงสภาวะแรงจูงใจเฉพาะอย่างไม่ว่าสถานการณ์ใดอาจเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ หรือลักษณะทางบุคลิกภาพที่ค่อนข้างคงตัวแรงจูงใจแรงจูงใจภายในตามแนวคิดนี้จึงเป็นแนวโน้มที่จะค้นพบรางวัลในตัวงานเอง แรงจูงใจภายในงานเป็นการประพฤติ ทำงาน เรียนรู้ เสาะแสวงหา และปรับปรุงประสบการณ์ใหม่ ประมวลผลข้อมูลเพื่อความพึงพอใจทางจิตใจในการทำสิ่งเหล่านั้นมากกว่าโอกาสที่จะได้รับความมั่นคงจากรางวัลภายนอกงาน เฮย์วูดกล่าวว่าทุกคนจะมีแรงจูงใจทั้งสองชนิดอยู่บ้างบางส่วน นั่นคือตอบสนองต่อสิ่งจูงใจทั้งสองชนิดในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยที่ตัวแปรคุณลักษณะ หมายถึง ความสมดุลย์เชิงเปรียบเทียบสัมพันธ์ของบุคคลนั้นต่อแรงจูงใจทั้งสองประเภทในการเลือกสิ่งจูงใจ ในสถานการณ์ที่แตกต่างบุคคลมีแนวโน้มที่จะเสาะแสวงหาและตอบสนองต่อสิ่งจูงใจที่แตกต่าง ไม่มีใครที่จะมีแรงจูงใจภายในหรือภายนอกที่บริสุทธิ์เพียงอย่างเดียว

ทฤษฎีการประเมินผลการรู้คิด

ทฤษฎีการประเมินผลการรู้คิด (อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. 2542: 15; อ้างอิงจาก Deci; & Ryan. 1990) เสนอแนะว่าการลิขิตด้วยตนเองและการมีความสามารถเป็นประเด็นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจูงใจภายในทฤษฎีได้วิเคราะห์การริเริ่มเหตุการณ์ และเหตุการณ์ที่ควบคุมจัดระบบในรูปของอิทธิพลที่ส่งผลต่อ การรับรู้สาเหตุ และ

การรับรู้ความสามารถ ทฤษฎีได้เสนอแนะว่าเหตุการณ์ต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกันมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เหตุการณ์ที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน โดยให้ความสำคัญในเรื่องข่าวสารข้อมูล ได้แก่ การเลือก และข้อมูลป้อนกลับทางบวก เหตุการณ์เหล่านี้เอื้อความสามารถในการลิขิตด้วยตนเอง
2. เหตุการณ์ที่ทำลายแรงจูงใจภายใน โดยให้ความสำคัญในเรื่องการควบคุมได้แก่ รางวัล การกำหนดเส้นตาย การตรวจตราสอดส่องเหตุการณ์เหล่านี้เป็นแรงกดดันกับบุคคลต่อผลลัพธ์ที่เจาะจง และเหตุการณ์เหล่านี้มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมการยอมตามภายนอกหรือการต่อต้าน
3. เหตุการณ์ที่ทำลายแรงจูงใจภายในโดยให้ความสำคัญกับการไม่สนใจ ได้แก่ ข้อมูลป้อนกลับทางลบ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกภายในทำให้เกิดความสนใจ มุ่งมั่นในการดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรไปใช้ ส่งเสริมการวางแผนงาน กระตุ้นให้ครูใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง นิเทศติดตามประเมินผล มุ่งพัฒนาการเรียนการสอน จัดแผนการเรียน จัดตารางสอน ส่งเสริมในการจัดทำหรือสร้างสื่อการเรียนการสอน ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล ด้วยความรู้สึกสนุกในการทำงานปราศจากความเครียด วิตกกังวล รู้สึกว่ามีความเป็นตัวของตัวเองมีประสิทธิภาพและความสามารถ

การวัด อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี. (2542) ได้พัฒนาแบบวัดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในโดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบวัดแรงจูงใจภายใน ฉบับนักเรียน และแบบวัดแรงจูงใจภายใน ฉบับผู้ใหญ่(โดยประกอบด้วยประโยค 45 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 และ 0.90 ตามลำดับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดฉบับผู้ใหญ่ของ อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลี. (2542) มาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยประกอบด้วยประโยค 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ จากการประมวลงานวิจัยผลปรากฏว่า วิสุทธิ์ ราชตรี (2532 : 123-129) ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน พบว่าปัจจัยสำคัญอันดับแรกๆ ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโครงการ เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง (2536 : 305-307) ได้ศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนอกจากนี้ เตนดาว แต่งรุ่ง (2537:61-64) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกพบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้วิธีการจูงใจภายในเป็นลำดับสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนการ

ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพใช้เป็นลำดับน้อยที่สุด (2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้วิธีการจูงใจภายนอกเป็นลำดับสูงสุด คือ การร่วมทำงาน ส่วนการลงโทษใช้เป็นลำดับน้อยที่สุดและ (3) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้วิธีการจูงใจในภาพรวมมาก 3 ลำดับแรกตามลำดับดังนี้ คือ การร่วมทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการให้ความเป็นธรรม ส่วนแรงจูงใจในภาพรวมที่ใช้บ่อย 3 ลำดับสุดท้ายตามลำดับจากน้อยที่สุดดังนี้ คือ การเข้าใจศักยภาพของตนเอง การได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการลงโทษ ส่วนทิพมาศ แก้วขำ (2540:50) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม 5 ด้านจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 นอกจากนี้ นันทพร ชูทรัพย์ (2544) ยังได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้แก่ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพฯ ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 93 แห่งพบว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้นและด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความท้อแท้ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและด้านความสมหวังในผลสำเร็จของตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากหลักฐานผลการวิจัยกับกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน พบผลสอดคล้องกันว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและคุณภาพของโรงเรียนตามมา

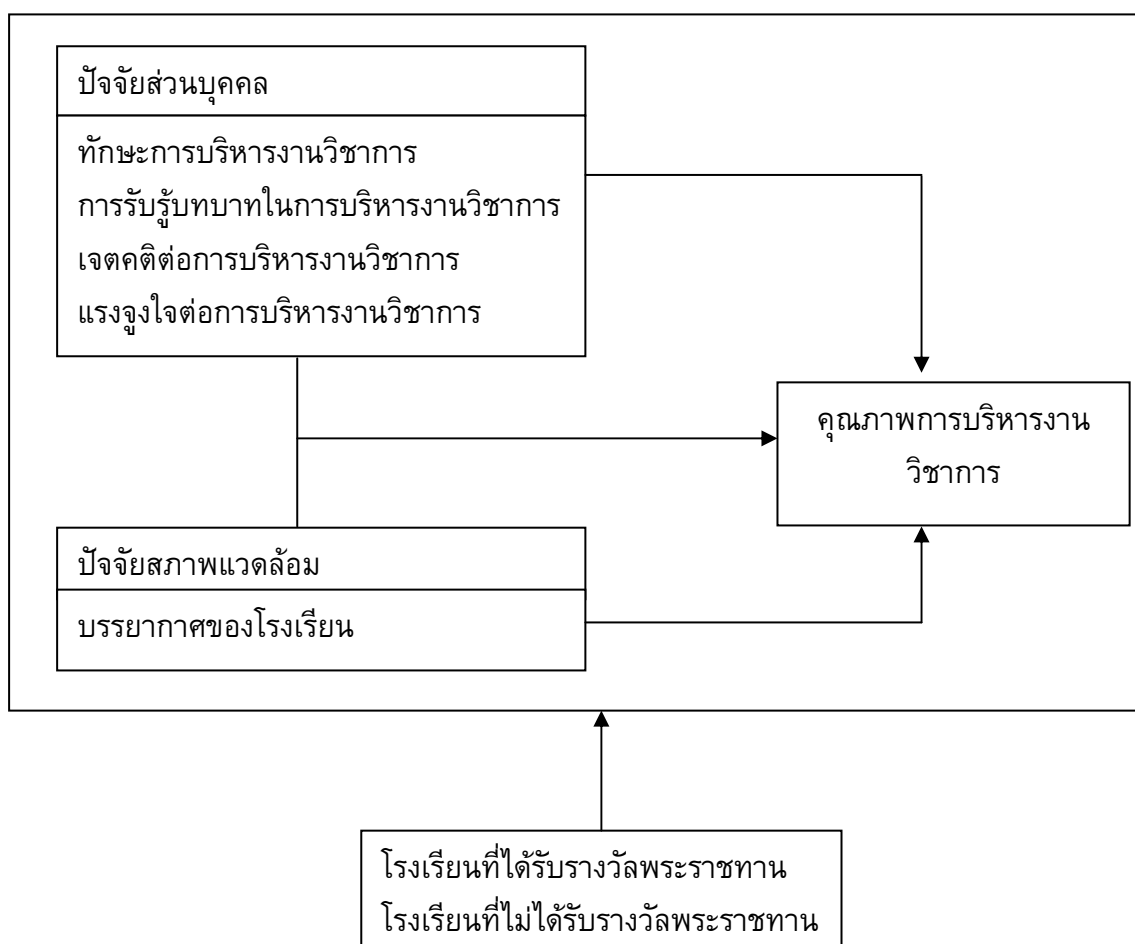
ประเภทของโรงเรียน

ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคล กับบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรลักษณะชีวสังคมของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานกับโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน เพื่อนำมาใช้เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อยในการแบ่งประเภทของโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรดังต่อไปนี้

จากการศึกษาความเป็นมาของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่าก่อนที่โรงเรียนจะได้รับรางวัลพระราชทานจะต้องผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการหลายระดับ ตั้งแต่ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด จนถึงระดับเขตการศึกษา โดยการประเมินจากมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านต่างๆ คือ ผลการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน งานด้านวิชาการ งานด้านธุรการ ปกครองและบริการ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือประชาชน และผลงานที่สนองจุดประสงค์เฉพาะหรือกิจกรรมดีเด่น ซึ่งโรงเรียนที่รับการประเมินต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยได้มาตรฐานกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนดีเด่นรับรางวัลพระราชทานในปีนั้นๆ ส่วนโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับรางวัลพระราชทานก็เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกันแต่ยังไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน โรงเรียนรางวัลพระราชทานโดยทั่วไปก็คือโรงเรียนที่มีความพร้อมทุกด้าน ดังที่ประเสริฐ บุญฤทธิ์ (2533: 64) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนให้ได้รับรางวัลพระราชทานโรงเรียนดีเดิมนั้นแท้จริงแล้วไม่ใช่เป้าหมายในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนเลย เป็นเพียงผลพลอยได้เท่านั้น ส่วนเป้าหมายและจุดประสงค์ที่แท้จริงคือ ต้องการให้การปฏิบัติงานของครู อาจารย์บรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนรางวัลพระราชทานจึงมีผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารงานสูงกว่าโรงเรียนทั่วไป โดยงานวิจัยของ อุษณี มาชะเซ็น (2540) พบว่า โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทานทุกขนาดมีผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก และยังพบว่า โรงเรียนรางวัลพระราชทานมีผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารงานวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติสูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทานทุกทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับผลการทำงาน ของอัลบาเนส (Albanese. 1981: 204) มาเป็นพื้นฐานในการศึกษาซึ่งอัลบาเนส กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการทำงาน (Job Performance Behavior) เป็นผลมาจากองค์ประกอบ 2 อย่างคือ ลักษณะส่วนบุคคล กับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมและผลการทำงานของคน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ทักษะการบริหาร การรับรู้บทบาทในการบริหารงาน เจตคติต่อการบริหารงาน แรงจูงใจต่อการบริหารงาน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยเลือกศึกษาสภาพแวดล้อมระดับใกล้โดยเลือกบรรยากาศของโรงเรียน มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นตัวแปรที่มีความใกล้ชิดกับบุคลากรในการบริหารงาน



ภาพประกอบ 3 แสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
5. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย “ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มวิชา ได้แก่ ภาษาไทย สุขศึกษาและพลศึกษา ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การงานพื้นฐานอาชีพ ศิลปะ และสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 1,440 คน แบ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 272 คน และโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 1,168 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มวิชา ได้แก่ ภาษาไทย สุขศึกษาและพลศึกษา ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การงานพื้นฐานอาชีพ ศิลปะ และสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 160 คน และโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 160 คน รวมเป็นจำนวน 320 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. สุ่มโรงเรียนโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้การได้รับรางวัลพระราชทานเป็นตัวแบ่งชั้น แบ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 272 คน และโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 1,168 คน

2. ทำการสุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน และโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทานโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียนอย่างละเท่ากันโดยแบ่งเป็น 2 ขนาด ได้แก่ ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ (รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างภาคผนวก ค) ตามรายละเอียดดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2540: 30)

โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 500-1,499 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวน 1,500 คนขึ้นไป

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตราประเมินค่า จำนวน 7 แบบ วัด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยตนเองเป็นผู้ประเมิน

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดที่เกี่ยวกับปัจจัยแหล่งที่มาของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้แก่ เพศ ประเภทของโรงเรียน (ดูในภาคผนวก ค)

ตอนที่ 2 แบบวัดคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

แบบวัดคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร เป็นแบบวัดที่ใช้วัดคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการ จากงานวิชาการ 4 ด้าน โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านสื่อการเรียนการสอน งานด้านวัดผลและประเมินผล โดยผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า จำนวน 19 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย คือ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 19-114 คะแนน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 64 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .27-.73 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะได้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ที่ตอบได้คะแนนจากแบบวัดสูงของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดที่เกี่ยวกับปัจจัยแหล่งที่มาของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

แบบวัดทักษะการบริหารงานวิชาการ เป็นแบบวัดทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อผลสำเร็จของงาน โดยการใช้ความรู้ ความชำนาญ วิธีการ กระบวนการ เครื่องมือ มี

ความรู้ความเข้าใจการเรียนการสอน เลือกใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในการทำงาน มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่างๆ โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดการใช้ทักษะการบริหารงานของ เนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547) มาปรับให้สอดคล้องสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน เมื่อครั้งที่ใช้ในการงานวิจัยของ เนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547) แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.97 ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแบบวัดดังกล่าวที่ปรับแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 64 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .15-.73 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะได้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงของกลุ่มตัวอย่างแสดงว่าเป็นผู้ที่มีทักษะต่อการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

แบบวัดการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เป็นแบบวัดการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความคาดหวังต่อพฤติกรรมสำหรับตำแหน่งในโครงสร้างสังคม ซึ่งความคาดหวัง คือ พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับบทบาท ที่เกิดจากบุคคลมีต่อตำแหน่งนั้น ความคาดหวังถูกกำหนดจากประสบการณ์เฉพาะบุคคล ค่านิยม การรับรู้ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นมาตรฐานสำหรับการประเมินคุณค่าหรือความเหมาะสมของพฤติกรรมและเป็นสิ่งแสดงถึงแนวโน้มการบ่งชี้พฤติกรรมตามบทบาท ซึ่งเกิดจากความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท โดยที่บุคคลมีความขัดแย้งในบทบาทการบริหาร คือ การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความไม่สอดคล้องกันของความคาดหวังในบทบาทของผู้บริหารงานวิชาการ การไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับแนวคิดของบทบาท และความคาดหวังขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา และเมื่อบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารงานวิชาการต่อการรับรู้ว่าไม่มีความแน่ชัดในบทบาทที่ควรปฏิบัติ หรือไม่เข้าใจในบทบาท และเป็นเป้าหมายในการทำงาน เนื่องจากการขาดข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการรับรู้บทบาท ของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) มาปรับให้สอดคล้องสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า โดยแบ่งเป็นแบบวัดความคลุมเครือในบทบาท จำนวน 7 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 7-42 คะแนน เมื่อครั้งที่ใช้ในการงานของยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .81 และแบบวัดความขัดแย้งในบทบาท จำนวน 7 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 7-42 คะแนน เมื่อครั้งที่ใช้ในการงานของยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่น

สัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแบบวัดดังกล่าวที่ปรับแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 64 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งฉบับระหว่าง .33-.72 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะได้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงของกลุ่มตัวอย่างแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

แบบวัดเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ เป็นการวัดความรู้สึกหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ ในทิศทางที่อาจเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะบริหารงานวิชาการทั้ง 4 ด้านคือ งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านสื่อการเรียนการสอน และงานด้านวัดผลและประเมินผล ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มาปรับให้สอดคล้องสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า จำนวน 12 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 12-72 คะแนน เมื่อครั้งที่ใช้งานของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .85 ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแบบวัดดังกล่าวที่ปรับแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 64 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งฉบับระหว่าง .19-.80 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะได้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงของกลุ่มตัวอย่างแสดงว่าเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

แบบวัดแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ เป็นการวัดความต้องการของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกภายในตนเองยังผลให้เกิดพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมาจากแรงจูงใจภายในที่ปราศจากความเครียด วิตกกังวล ผู้ที่เกิดแรงจูงใจภายในจะมีความสนใจ มุ่งมั่นในการกระทำ รู้สึกสนุก และต้องการสิ่งท้าทาย ไม่ต้องการรางวัลที่เป็นวัตถุภายนอก โดยมีรางวัลเบื้องต้นคือความรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถ และมีความเป็นตัวของตัวเอง ผู้วิจัยนำแบบวัดแรงจูงใจภายใน ฉบับผู้ใหญ่ ของ อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี (2542) มาปรับให้สอดคล้องสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย ประกอบด้วย “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน เมื่อครั้งที่ใช้ในงานวิจัยของอรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี (2542) แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา

เท่ากับ .90 ในการศึกษานี้ได้นำแบบวัดดังกล่าวที่ปรับแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 64 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัดพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งฉบับระหว่าง .12-.64 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะได้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงของกลุ่มตัวอย่างแสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

แบบวัดบรรยากาศของโรงเรียน เป็นการวัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่บุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดี ได้รับการสนับสนุน การวัดบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการวัดบรรยากาศของโรงเรียนที่ใช้ในงานของจันทราณี สงวนนาม (2533) มาปรับให้สอดคล้องสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราประเมิน 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” (6) ถึง “ไม่จริงเลย” (1) มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ถึงบรรยากาศของโรงเรียนที่ดีต่อการทำงานมาก ผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่รับรู้ถึงบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนต่อการทำงานน้อย เมื่อครั้งที่ใช้ในงานวิจัยของจันทราณี สงวนนาม (2533) แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96 ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำแบบวัดดังกล่าวที่ปรับแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 64 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งฉบับระหว่าง .37-.85 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก จะได้คะแนน 6 ถึง 1 จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” ถ้าเป็นข้อความทางลบ จะได้คะแนนตรงกันข้าม ผู้ที่ได้คะแนนสูงของกลุ่มตัวอย่างแสดงว่าเป็นผู้รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดตัวแปรไปหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัดเป็นอย่างดี เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบวัดแต่ละฉบับว่ามีแบบวัดสามารถวัดได้ถูกต้องตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่จะวัด โดยมีเนื้อหาที่จะครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่

ภาษาและสำนวนถ้อยคำของข้อความมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบวัดสมบูรณ์มากที่สุดก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination)

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดทั้ง 6 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร แบบวัดทักษะการบริหารงานวิชาการ แบบวัดการรับรู้บทบาทการบริหารงานวิชาการ แบบวัดเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แบบวัดแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และแบบวัดบรรยากาศของโรงเรียน โดยผู้วิจัยแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 64 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระดับที่ยอมรับได้มาใช้เป็นแบบสอบถาม (ดูในภาคผนวก ค)

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ ภายหลังจากวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด นำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

การเปรียบเทียบการหาคุณภาพของเครื่องมือเมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง กับเมื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

แบบวัด	จำนวน ข้อที่ สร้าง	จำนวน ข้อที่ เลือก มาใช้	เมื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มี ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 คน		เมื่อนำไปใช้กับ กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 320 คน
			ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟา	ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟา
คุณภาพการบริหารฯ	20	19	.27 - .73	.90	.92
ทักษะการบริหารฯ	20	20	.15 - .73	.89	.88
การรับรู้บทบาทฯ	14	14	.33 - .72	.74	.83
เจตคติฯ	12	12	.19 - .80	.83	.79
แรงจูงใจ	40	20	.12 - .64	.81	.88
บรรยากาศฯ	10	10	.37 - .85	.92	.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อติดต่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูล
2. นำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูลพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบ พร้อมทั้งนัดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมคืนกลับมายังผู้วิจัย
3. นำแบบวัดที่ผู้ตอบทำเสร็จแล้วมาตรวจสอบดูความสมบูรณ์และให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนด

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน
 - 2.1 ใช้สถิติสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อม กับคุณภาพการบริหารงานงานวิชาการ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
 - 2.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2,3,4 และ 5 ถ้าพบ Interaction จึงทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ 1) เพื่อค้นหาตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในบทนี้จะได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนแรก เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์การทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล 4 ตัวแปร คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ส่วนที่สอง เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2,3,4 และ 5

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F- distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการทำนาย
a	แทน	ค่าคงที่
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติทดสอบที่ใช้

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการจำแนกตามปัจจัยภูมิหลัง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	124	38.75
เพศหญิง	196	61.25
รวม	320	100.00
ประเภทโรงเรียน		
ได้รับรางวัลพระราชทาน	160	50.00
ยังไม่เคยได้รับรางวัลพระราชทาน	160	50.00
รวม	320	100.00

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารงานวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 196 คน และจำนวนของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานและโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทานมีจำนวนเท่ากัน

ตาราง 2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานจำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ช่วงคะแนนของ แบบสอบถาม
ทักษะการบริหารงานวิชาการ	98.48	8.39	56 - 119
การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ	63.43	9.56	32 - 84
เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ	60.31	5.09	42 - 72
แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ	90.18	12.35	62 - 112
บรรยากาศของโรงเรียน	50.33	5.10	32 - 60
คุณภาพการบริหารงานวิชาการ	97.53	8.18	44 - 114

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพการบริหารงานวิชาการสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูง ส่วนบรรยากาศของโรงเรียน พบว่าผู้บริหารมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีต่อการทำงานมาก

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศของโรงเรียน กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1	1	.41**	.62**	.57**	.58**	.65**
2		1	.51**	.15**	.54**	.46**
3			1	.45**	.56**	.52**
4				1	.38**	.35**
5					1	.59**
6						1

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1 หมายถึง ทักษะการบริหารงานวิชาการ

2 หมายถึง การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ

- 3 หมายถึง เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ
- 4 หมายถึง แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ
- 5 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน
- 6 หมายถึง คุณภาพการบริหารงานวิชาการ

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ) และบรรยากาศของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทักษะการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ($r = .65$) รองลงมาคือ บรรยากาศของโรงเรียนกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ($r = .59$) และเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ ($r = .52$)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มตัวทำนายที่ศึกษา พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการกับเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ต่อกันสูงมากที่สุด ($r = .62$) รองลงมา คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ($r = .58$) ทักษะการบริหารงานวิชาการกับแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ ($r = .57$) เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ($r = .56$) การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ($r = .54$) การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการกับเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ ($r = .51$) และเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ ($r = .45$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนแรก เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์การทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล 4 ตัวแปร คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งกล่าวว่า “ปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ) และบรรยากาศของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้” โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นลำดับขั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอในตาราง 4

ตาราง 4 ผลการทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียน

กลุ่ม	จำนวนคน	ตัวทำนาย		R	R ²	F	b	Beta	t	a	SE
		ตามลำดับ	ความสำคัญ								
กลุ่มรวม	320	1,5,2		.71	.51	107.64***	.44, .40, .11	.45, .25, .13	9.26***, 4.71***, 2.80**	26.44	5.78
โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน	160	1,5		.71	.50	77.55***	.51, .38	.52, .24	7.08***, 3.26***	28.43	5.69
โรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน	160	1,5,2		.72	.52	55.87***	.43, .46, .16	.44, .28, .17	6.68***, 3.95***, 2.69**	22.36	5.88

*** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 1 หมายถึง ทักษะการบริหารงานวิชาการ
- 2 หมายถึง การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ
- 3 หมายถึง เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ
- 4 หมายถึง แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ
- 5 หมายถึง บรรยากาศของโรงเรียน

จากตาราง 4 พบว่า ในกลุ่มรวมตัวแปรสำคัญที่ทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียน และการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงาน วิชาการได้ร้อยละ 51 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นลำดับแรกคือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ (beta เท่ากับ .45) รองลงมาคือ บรรยากาศของโรงเรียน (beta เท่ากับ .25) และการรับรู้บทบาทต่อการ บริหารงานวิชาการ (beta เท่ากับ .13)

เมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อย พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน คือ ทักษะการ บริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงาน วิชาการได้ร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่า การรับรู้ บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ร่วมกับตัวแปรทั้ง 2 ตัวเป็น 3 ตัวแปร อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 52 สำหรับตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นอันดับแรกทั้งในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล พระราชทาน คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ (bata เท่ากับ .52 ในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัล และเท่ากับ .44 ในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัล)

ส่วนที่สอง เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและ บรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2,3,4 และ 5 โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอตามการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า “มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับ บรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา” ผลการวิเคราะห์ดังแสดงผลในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของ
โรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		เจตคติต่อการ		บรรยากาศ	
		บริหารงานวิชาการ	ของโรงเรียน	(ก x ข)	p
		(ก)	(ข)		
กลุ่มรวม	320	26.85***	33.97***	2.78	.10
โรงเรียนที่ได้รับ รางวัลพระราชทาน	160	21.21***	15.04***	1.32	.25
โรงเรียนที่ไม่ได้รับ รางวัลพระราชทาน	160	8.01**	18.53***	1.56	.21

*** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการและ
บรรยากาศของโรงเรียนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย จึงพิจารณาผลใน main effect

เมื่อพิจารณาผลใน main effect (ตาราง 13 ภาคผนวก ก) พบว่า ผู้บริหารที่มีเจตคติที่ดี
ต่อการบริหารงานวิชาการมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีเจตคติไม่ดีต่อการ
บริหารงานวิชาการพบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.70 และ 95.11) กลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัล
พระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 100.58 และ 95.07) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกลุ่ม
โรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 98.86 และ 95.16) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 สำหรับบรรยากาศของโรงเรียนผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการ
บริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .001 พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.98 และ 94.83) กลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัล
พระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 100.15 และ 95.50) และกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน
(ค่าเฉลี่ย 99.83 และ 94.20)

สมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งกล่าวว่า “มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงาน
วิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา” ผลการวิเคราะห์ดังแสดงผลในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศ
ของโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		การรับรู้บทบาทต่อ		บรรยากาศ	
		บริหารงานวิชาการ	ของโรงเรียน	(ก x ข)	p
		(ก)	(ข)		
กลุ่มรวม	320	22.08***	52.23***	11.33***	.00
โรงเรียนที่ได้รับ รางวัลพระราชทาน	160	10.81***	22.06***	4.84*	.03
โรงเรียนที่ไม่ได้รับ รางวัลพระราชทาน	160	11.11***	29.26***	7.11**	.01

*** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบความแตกต่างของคุณภาพการบริหารงานวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการต่อไป

ตาราง 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน ในกลุ่มรวม

การรับรู้บทบาท	บรรยากาศ	n	รหัส	mean	11	21	12	22
มาก	ดี	117	11	101.06	-	1.11	3.21*	9.93*
น้อย	ดี	61	21	99.95	-	-	2.10	8.82*
มาก	ไม่ดี	52	12	97.85	-	-	-	6.72*
น้อย	ไม่ดี	90	22	91.13	-	-	-	-

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 11 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อยและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 12 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี
- 22 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อยและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี

จากตาราง 7 พบว่า ในกลุ่มรวม กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี ($11 > 12$)

กลุ่มผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อยมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี ($21 > 22$)

กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่รับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อย ($11 > 21$)

กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดีมีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่รับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อย ($12 > 22$)

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

การรับรู้บทบาท	บรรยากาศ	n	รหัส	mean	11	21	12	22
มาก	ดี	64	11	101.42	-	1.30	2.99	9.54*
น้อย	ดี	25	21	100.12	-	-	1.69	8.24*
มาก	ไม่ดี	23	12	98.43	-	-	-	6.55*
น้อย	ไม่ดี	48	22	91.88	-	-	-	-

* คำนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 11 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อยและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 12 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี
- 22 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อยและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี

จากตาราง 8 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี (11 > 12)

กลุ่มผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อยมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี (21 > 22)

กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อย (11 > 21)

กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดีมีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อย (12 > 22)

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

การรับรู้บทบาท	บรรยากาศ	n	รหัส	mean	11	21	12	22
มาก	ดี	53	11	100.62	-	0.79	3.24	10.33*
น้อย	ดี	36	21	99.83	-	-	2.45	9.54*
มาก	ไม่ดี	29	12	97.38	-	-	-	7.09*
น้อย	ไม่ดี	42	22	90.29	-	-	-	-

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 11 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อยและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 12 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี
- 22 หมายถึง ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อยและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี

จากตาราง 9 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี (11 > 12)

กลุ่มผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อยมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี (21 > 22)

กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อย (11 > 21)

กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดีมีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อย (12 > 22)

สมมติฐานข้อที่ 4 ซึ่งกล่าวว่า “มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิเคราะห์ดังแสดงผลในตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ		บรรยากาศของโรงเรียน	
		(ก)	(ข)	(ก x ข)	p
กลุ่มรวม	320	19.28***	33.78***	9.43**	.00
โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน	160	8.36**	17.67***	2.07	.15
โรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน	160	10.99***	15.97***	7.46**	.01

*** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มรวม และกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงพิจารณาผลใน main effect ในกลุ่มที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์

เมื่อพิจารณาผลใน main effect (ตาราง 14 ภาคผนวก ก) พบว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำพบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.86 และ 95.92) กลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 99.68 และ 95.35) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 100.09 และ 96.42) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับบรรยากาศของโรงเรียนผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงาน

วิชาการมากกว่าผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 100.49 และ 95.29) กลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 100.92 และ 95.59) และโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 100.12 และ 94.91)

เมื่อพบความแตกต่างของคุณภาพการบริหารงานวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการต่อไป

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน ในกลุ่มรวม

แรงจูงใจ	บรรยากาศ	n	รหัส	mean	11	21	12	22
สูง	ดี	117	11	101.08	-	1.18	2.45	9.14*
ต่ำ	ดี	61	21	99.90	-	-	1.27	7.96*
สูง	ไม่ดี	35	12	98.63	-	-	-	6.69*
ต่ำ	ไม่ดี	107	22	91.94	-	-	-	-

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 11 หมายถึง ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 12 หมายถึง ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี
- 22 หมายถึง ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี

จากตาราง 11 พบว่า ในกลุ่มรวม กลุ่มผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี ($11 > 12$)

กลุ่มผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี ($21 > 22$)

กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำ ($11 > 21$)

กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดีมีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำ ($12 > 22$)

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

แรงจูงใจ	บรรยากาศ	n	รหัส	mean	11	21	12	22
สูง	ดี	66	11	100.50	-	0.76	1.65	9.54*
ต่ำ	ดี	23	21	99.74	-	-	0.89	8.78*
สูง	ไม่ดี	20	12	98.85	-	-	-	7.89*
ต่ำ	ไม่ดี	51	22	90.96	-	-	-	-

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 11 หมายถึง ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 12 หมายถึง ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี
- 22 หมายถึง ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี

จากตาราง 12 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน กลุ่มผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี ($11 > 12$)

กลุ่มผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี ($21 > 22$)

กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำ (11 > 21)

กลุ่มผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดีมีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำ (12 > 22)

สมมติฐานข้อที่ 5 ซึ่งกล่าวว่า “มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิเคราะห์ดังแสดงผลในตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวนคน	ค่าสถิติเอฟ			
		ทักษะการ บริหารงานวิชาการ (ก)	บรรยากาศ ของโรงเรียน (ข)	(ก x ข)	p
กลุ่มรวม	320	55.847***	21.24***	5.37*	.02
โรงเรียนที่ได้รับ รางวัลพระราชทาน	160	23.59***	6.26*	1.15	.29
โรงเรียนที่ไม่ได้รับ รางวัลพระราชทาน	160	33.42***	16.05***	5.57*	.02

*** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มรวม และกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศ

ของโรงเรียนต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงพิจารณา main effect ในกลุ่มที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์

เมื่อพิจารณาผลใน main effect (ตาราง 15 ภาคผนวก ก) พบว่า ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำ พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 100.61 และ 94.03) กลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 100.95 และ 94.49) และกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 100.33 และ 93.43) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับบรรยากาศของโรงเรียนผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารที่รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี พบผลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 99.35 และ 95.29) กลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 99.27 และ 94.48) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน (ค่าเฉลี่ย 99.27 และ 94.48) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของคุณภาพการบริหารงานวิชาการเมื่อพิจารณาตามตัวแปรทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการต่อไป

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามทักษะการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวม

ทักษะ	บรรยากาศ	n	รหัส	mean	11	12	21	22
สูง	ดี	141	11	101.62	-	2.02	4.54*	10.64*
สูง	ไม่ดี	43	12	99.60	-	-	2.52*	8.62*
ต่ำ	ดี	37	21	97.08	-	-	-	6.1*
ต่ำ	ไม่ดี	99	22	90.98	-	-	-	-

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 11 หมายถึง ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 12 หมายถึง ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี
- 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำและรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี

22 หมายถึง ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำและรับรู้
บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี

จากตาราง 14 พบว่า ในกลุ่มรวม กลุ่มผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงมีการ
รับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้
บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี ($11 > 12$)

กลุ่มผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมี
คุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี
($21 > 22$)

กลุ่มผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงมี
คุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำ ($11 > 21$)

กลุ่มผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดีมีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงมี
คุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำ ($12 > 22$)

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามทักษะการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน
ในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

ทักษะ	บรรยากาศ	n	รหัส	mean	11	12	21	22
สูง	ดี	67	11	101.31	-	1.96	4.08*	11.69*
สูง	ไม่ดี	26	12	99.35	-	-	2.12	9.73*
ต่ำ	ดี	22	21	97.23	-	-	-	7.61*
ต่ำ	ไม่ดี	45	22	89.62	-	-	-	-

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 11 หมายถึง ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงและรับรู้
บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 12 หมายถึง ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงและรับรู้
บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี
- 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำและรับรู้
บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี
- 22 หมายถึง ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำและรับรู้
บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี

จากตาราง 15 พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน กลุ่มผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี ($11 > 12$)

กลุ่มผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี ($21 > 22$)

กลุ่มผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำ ($11 > 21$)

กลุ่มผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดีมีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำ ($12 > 22$)

ตาราง 16 สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามตัวแปรส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

การวิเคราะห์	กลุ่มรวม	กลุ่มได้รับรางวัล	กลุ่มไม่ได้รับรางวัล
ตัวทำนาย	ทักษะฯ, บรรยากาศฯ, การรับรู้บทบาท	ทักษะฯ, บรรยากาศฯ,	ทักษะฯ, บรรยากาศฯ, การรับรู้บทบาท
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติฯ กับบรรยากาศฯ	ไม่พบปฏิสัมพันธ์	ไม่พบปฏิสัมพันธ์	ไม่พบปฏิสัมพันธ์
- Main effect ของเจตคติฯ	เจตคติดี > เจตคติไม่ดี	เจตคติดี > เจตคติไม่ดี	เจตคติดี > เจตคติไม่ดี
- Main effect ของบรรยากาศฯ	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทฯ กับบรรยากาศฯ	พบปฏิสัมพันธ์	พบปฏิสัมพันธ์	พบปฏิสัมพันธ์
- กลุ่มการรับรู้บทบาทฯ มาก	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี
- กลุ่มการรับรู้บทบาทฯ น้อย	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจฯ กับบรรยากาศฯ	พบปฏิสัมพันธ์	ไม่พบปฏิสัมพันธ์	พบปฏิสัมพันธ์
- กลุ่มแรงจูงใจฯ สูง	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	-	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี
- กลุ่มแรงจูงใจฯ ต่ำ	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	-	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี
- Main effect ของแรงจูงใจฯ	-	แรงจูงใจสูง > แรงจูงใจต่ำ	-
- Main effect ของบรรยากาศฯ	-	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	-
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างทักษะฯ กับบรรยากาศฯ	พบปฏิสัมพันธ์	ไม่พบปฏิสัมพันธ์	พบปฏิสัมพันธ์
- กลุ่มทักษะฯ สูง	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	-	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี
- กลุ่มทักษะฯ ต่ำ	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	-	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี
- Main effect ของทักษะฯ	-	ทักษะสูง > ทักษะต่ำ	-
- Main effect ของบรรยากาศฯ	-	บรรยากาศดี > บรรยากาศไม่ดี	-

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทที่ผ่านมาได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการให้ผู้บริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 320 คน ตอบแบบวัดชุดต่างๆ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จัดได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ เพศ ประเภทของโรงเรียน คือ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน และโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน 2) ปัจจัยส่วนบุคคล มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ 3) บรรยากาศของโรงเรียน ส่วนตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้คือ คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ในบทนี้จะสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน เพื่อจะได้ทราบว่าผลการวิจัยให้การสนับสนุนความคาดหมายที่ตั้งไว้ล่วงหน้ามากน้อยเพียงใด ต่อจากนั้นจึงนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประสานกับผลการวิจัยอื่นๆ เพื่อให้เกิดภาพที่กว้างขึ้นสามารถที่จะนำมาใช้ในการเสนอแนะแนวทางการวิจัย และข้อจำกัดในการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อค้นหาตัวทำนายที่สำคัญในการทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจำแนกตามประเภทของโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

5. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มวิชา ได้แก่ ภาษาไทย สุขศึกษาและพลศึกษา ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การงานพื้นฐานอาชีพ ศิลปะ และสังคมศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลทั้งหมด 40 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 20 โรงเรียน และโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับรางวัลพระราชทานจำนวน 20 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 8 คน รวมเป็นจำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือวัดประเภตมาตรประเมินค่า จำนวน 7 แบบวัด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประเภทของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยตนเองเป็นผู้ประเมิน จำนวน 19 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .27-.73 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดที่เกี่ยวกับปัจจัยแหล่งที่มาของคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย

แบบวัดทักษะการบริหารงานวิชาการ จำนวน 20 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .15-.73 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

แบบวัดการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ จำนวน 14 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .33-.72 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .74

แบบวัดเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ จำนวน 12 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งฉบับระหว่าง .19-.80 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83

แบบวัดแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ จำนวน 20 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งฉบับระหว่าง .12-.64 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81

แบบวัดบรรยากาศของโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งฉบับระหว่าง .37-.85 มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อติดต่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูล
2. นำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูลพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบ พร้อมทั้งนัดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมคืนกลับมายังผู้วิจัย
3. นำแบบวัดที่ผู้ตอบทำเสร็จแล้วมาตรวจสอบดูความสมบูรณ์และให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน
 - 2.1 ใช้สถิติสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมกับคุณภาพการบริหารงานงานวิชาการ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1
 - 2.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2,3,4 และ 5 ถ้าพบ Interaction จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ ทักษะการบริหารงานวิชาการ การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ) และบรรยากาศของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานนี้ คือ

ในกลุ่มรวม ตัวแปรที่เข้าทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียน และการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 51 โดยตัวแปรที่เข้า

ทำนายเป็นอันดับแรก คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ บรรยากาศของโรงเรียน และการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาในกลุ่มแยกย่อยพบว่า ตัวแปรอิสระทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการได้สูงสุดในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยตัวแปรที่เข้าทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 50 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นอันดับแรก คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอิสระทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการได้สูงสุดในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยตัวแปรที่เข้าทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียน และการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 52 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นอันดับแรก คือ ทักษะการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ บรรยากาศของโรงเรียน และการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานที่ 1 ได้รับการสนับสนุน

ทั้งนี้เห็นได้ว่า ทักษะการบริหารงานวิชาการเป็นตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายสูงที่สุด ซึ่งเหตุผลสำคัญอาจเนื่องมาจากทักษะการบริหารงานเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาจากความชำนาญ เชี่ยวชาญ ที่มีอยู่ภายในตนเอง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กล่าวคือ ทักษะการบริหารงานอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารงานวิชาการได้แสดงความสามารถของตนตามความถนัดในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่แคทซ์ (Katz, 1974: 90-94) ได้วิเคราะห์ความรู้ความสามารถของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารจะทำหน้าที่ในงานได้ดีเพียงใด ประสบความสำเร็จมากน้อยกว่ากันหรือไม่ขึ้นอยู่กับทักษะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติชัย รุจิมงคล (2544) พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในงานวิจัยของ โกศล ไสขาว (2541) และเรืองรัตน์ รตโนภาส (2540) พบว่าทักษะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันกับการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร และพบว่าตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลตามผลการวิจัยนอกเหนือจากทักษะการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน และการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทราณี สงวนนาม (2533) พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนที่ไม่ประสบความสำเร็จ งานวิจัยของรัชนิกร ประสาร (2547) พบว่าบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนงานวิจัยของ วงเดือน จงไพบูลย์ (2543) พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนด้านบรรยากาศในการทำงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และงานของ นุชนารถ ชาติทอง (2539) พบว่า นักวิชาการที่มีการรับรู้บทบาทสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีการรับรู้บทบาทต่ำ ส่วนงานวิจัยของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) พบว่า การรับรู้บทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 2 ไม่ได้รับการสนับสนุน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 5 พบว่าคุณภาพการบริหารงานวิชาการไม่ได้แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละสองตัวแต่ประการใด ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปรพบว่า คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แปรปรวนไปตามความเกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยผู้บริหารที่มีเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญา ณ วันจันทร์ (2536) ที่พบว่า ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพครูสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518) พบว่า การที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ งานวิจัยของเปรมสุรีย์ เชื่อมทอง (2536) พบว่า กลุ่มผู้บริหารโดยรวมและกลุ่มย่อยแทบทุกกลุ่มยกเว้นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ นั้นพบว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงมีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำ ส่วนงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า ครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งกระทำหน้าที่ในงานให้สูงไปด้วย แสดงให้เห็นว่าเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เพราะ เจตคติของบุคคลมี 3 องค์ประกอบ คือ การรู้คิดเชิงประเมินค่า ความรู้สึก และการมุ่งกระทำ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) การบริหารงานอยู่ในองค์ประกอบข้อที่ 3 ของเจตคติ ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกพอใจ และพร้อมที่จะกระทำเพื่อให้เกิดคุณภาพการบริหารงานวิชาการ และคะแนนคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ยังแปรปรวนไปตามบรรยากาศของโรงเรียนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศที่ไม่ดี จากงานวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533: 142) ที่ศึกษาลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน รัชนิกร ประสาร (2547 : 53) ได้ศึกษาวิจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ที่ศึกษาตัว

แปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน คณะกรรมการศึกษา เอกชนกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นข้อวิจัยที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการทั้งนี้เพราะ บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียนซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่าง บุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดี ได้รับการ สนับสนุน จันทราณี สงวนนาม (2533: 72) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การจะสะท้อนให้เห็น ถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารและความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนมีส่วนช่วย ให้การทำงานมีคุณภาพมากน้อยเพียงไรย่อมมีผลมาจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบรรยากาศของ องค์การด้วย

จากการสรุปและอภิปรายผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีเจตคติต่อการ บริหารงานวิชาการสูงและมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี ไม่ได้มีคุณภาพการบริหารงาน วิชาการมากกว่ากลุ่มตรงข้าม เนื่องจากไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ กับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของ โรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 3 ได้รับการสนับสนุน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 6 พบว่าคุณภาพการบริการงานวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทต่อการ บริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มโรงเรียนที่ ได้รับรางวัลพระราชทาน และกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยผู้บริหารกลุ่มที่มีการ รับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการ บริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี และกลุ่มผู้บริหารที่มี การรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการมากมีคุณภาพการ บริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการน้อย แสดงให้เห็น ว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียนส่งผล ต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เพราะ การที่บุคคลไม่รับรู้บทบาทของตนเองอันเนื่องมาจาก ความขัดแย้งและความคลุมเครือในบทบาท ตามที่คานและคนอื่นๆ (อรทัย วรากรวรวิฑูรี. 2533: 31;

อ้างอิงมาจาก Kahn and Others.1987) กล่าวว่า จะทำให้ขาดความมั่นใจในการทำงาน เพราะไม่สามารถคาดเดาได้ว่า การกระทำของตนเองจะทำให้ได้ผลลัพธ์ตอบแทนเช่นใด บุคคลจะเกิดความลี้เล็ดตลอดเวลา เมื่อเวลาผ่านไปก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่าย นำไปสู่การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตึงเครียดทางอารมณ์ ส่วนบรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียนซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดี ได้รับการสนับสนุน จันทราณี สงวนนาม (2533: 72) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารและความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนมีส่วนช่วยให้การทำงานมีคุณภาพมากขึ้นเพียงไรย่อมมีผลมาจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรด้วย

เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปรพบว่า คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แปรปรวนไปตามความเกี่ยวข้องของคุณภาพการบริหารงานวิชาการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนารถ ธาตุทอง (2539) ที่พบว่า นักวิชาการที่มีการรับรู้บทบาทสูงมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีการรับรู้บทบาทต่ำ ส่วนงานวิจัยของ ยศวรรณ พิพัฒน์ศิริผล (2541) พบว่าการรับรู้บทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ส่วนคะแนนคุณภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษายังแปรปรวนไปตามบรรยากาศของโรงเรียนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศที่ไม่ดี จากงานวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533: 142) ที่ศึกษาลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน รัชนิกร ประสาร (2547 : 53) ได้ศึกษาวิจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นข้อวิจัยที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องของคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

จากการสรุปและอภิปรายผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการสูงและมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี มีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่ากลุ่มตรงข้าม

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 4 ได้รับการสนับสนุน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 10 พบว่าคุณภาพการบริการงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวม และกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยผู้บริหารกลุ่มที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี และกลุ่มผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำ แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เพราะ แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่างๆได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเป็นบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ ส่วนบรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียนซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดี ได้รับการสนับสนุน จันทราณี สงวนนาม (2533: 72) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนมีส่วนช่วยให้การทำงานมีคุณภาพมากขึ้นเพียงไรย่อมมีผลมาจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรด้วย

เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปรพบว่า คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แปรปรวนไปตามความเกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสุทธิ์ ราชศรี (2532) พบว่าปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโครงการ เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนอกจากนี้ เตนดาว แต่งรุ่ง (2537:61-64) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้วิธีการจูงใจภายในเป็นลำดับสูงสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนคะแนนคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษายังแปรปรวนไปตามบรรยากาศของโรงเรียนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศที่ไม่ดี จากงานวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533: 142) ที่ศึกษาลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน รัชนิกร ประสาร (2547 : 53) ได้ศึกษาวิจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาพบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นข้อวิจัยที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

จากการสรุปและอภิปรายผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูงและมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี มีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่ากลุ่มตรงข้าม

การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 5

สมมติฐานข้อที่ 5 กล่าวว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 5 ได้รับการสนับสนุน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 13 พบว่าคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวม และกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยผู้บริหารกลุ่มที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ไม่ดี และกลุ่มผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำ แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เพราะ ทักษะเป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาจากการเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจมา

เป็นรูปของการกระทำด้วยความเชี่ยวชาญ คล่องแคล่วในการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ตามที่แคทซ์ (Katz. 1974: 90-94) ได้วิเคราะห์ไว้ว่าผู้บริหารจะทำหน้าที่ในงานได้ดีเพียงใด ประสิทธิภาพสำเร็จมากน้อยกว่ากันหรือไม่ขึ้นอยู่กับทักษะ ส่วนบรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียนซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดี ได้รับการสนับสนุน จันทราณี สงวนนาม (2533: 72) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นบรรยากาศของโรงเรียนมีส่วนช่วยให้การทำงานมีคุณภาพมากน้อยเพียงไรย่อมมีผลมาจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรด้วย

เมื่อพิจารณาที่ละตัวแปรพบว่า คุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แปรปรวนไปตามความเกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติชัย รุจิมงคล (2544) พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน งานวิจัยของ เรืองรัตน์ รตโนภาส (2540) พบว่า ทักษะการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษาของโรงเรียนอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้าน กับประสิทธิผลของศูนย์บริการ โดยภาพรวมและแต่ละงานมีความสัมพันธ์กัน ส่วนคะแนนคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษายังแปรปรวนไปตามบรรยากาศของโรงเรียนทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศที่ดีมีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่าผู้บริหารที่มีการรับรู้บรรยากาศที่ไม่ดี จากงานวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533: 142) ที่ศึกษาลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน รัชนิกร ประสาร (2547 : 53) ได้ศึกษาวิจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน จงไพบูลย์ (2543) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนด้านบรรยากาศในการทำงาน เป็นข้อวิจัยที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

จากการสรุปและอภิปรายผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารงานวิชาการสูงและมีการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่ดี มีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมากกว่ากลุ่มตรงข้าม

ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

1. จากการวิจัยทำให้ทราบว่าบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ การร่วมมือกันทำงาน มีความสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีบรรยากาศดังกล่าวเกิดขึ้นและรักษาให้คงอยู่ตลอดไป เพื่อให้เกิดคุณภาพการบริหารงานสืบต่อไป

2. จากการวิจัยทำให้ทราบว่าผู้บริหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะการบริหารงานวิชาการสูง เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการสูง และแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการสูง เป็นผู้มีคุณภาพการบริหารงานวิชาการมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการพัฒนาทักษะการบริหารงาน เสริมสร้างเจตคติและแรงจูงใจต่อการบริหารงานให้ผู้บริหารมีผลการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้จึงขอเสนอแนะว่า ควรมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่ได้จากโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะการบริหารงานมีความสำคัญต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำการวิจัยเพื่อหาค้นหารูปแบบในการพัฒนาทักษะการบริหารงานต่อไป

3. การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบผลการวิจัยเบื้องต้นว่าปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยส่วนบุคคลด้านใดบ้างมีความสัมพันธ์และมีอำนาจในการอธิบายคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารงานโรงเรียน ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรวัดและประเมินคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารหลายๆ แบบด้วย เช่น การให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และนักเรียน เป็นผู้ประเมินคุณภาพของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เสริม
สิน พีรเพรส ชิสเท็ม.
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหามงกุฎราช
วิทยาลัย.
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2532). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กรมสามัญศึกษา. (2524). คู่มือการบริหารการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช
2524. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2531). ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2533). ขอบข่ายและหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์กรมการศาสนา.
- _____. (2539). เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- _____. (2539). เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- _____. (2540). สถิติการศึกษานับย่อ กรมสามัญศึกษาปี 2540. กองแผนงานกรมสามัญ
ศึกษา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.เอ็น.ดี
- _____. (2542). เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา เล่ม 3 ระบบ
สารสนเทศ : เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุ
สภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). กระทรวงศึกษาธิการ 109 ปี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.
- กิติชัย รุจิมงคล (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและ
ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์
- _____. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- เกษม วัฒนชัย. (2545). การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ.

- โกศล ศรีทอง. (2543). คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล ไสขาว. (2541). ความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ. (2542). รายงานการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: เซเว่น พรินต์ติ้ง กรุ๊ป.
- จันทร์หา พักตร์เพียงจันทร์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์หาณี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- เจริญ ทั้งทอง. (2536). สมรรถภาพในการนำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดชาติ พุกพูน. (2535) ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทกับความพึงพอใจของบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(เทคโนโลยีทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2543). จะสร้างแบบวัดความสามารถธุรกิจและคนได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: เอ็น ที่ คอนซัลแตนท์.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ. การบรรยายพิเศษในวิชาสัมมนาสังคมศาสตร์เชิงพฤติกรรม ในหลักสูตรปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เด่นดาว แต่งรุ่ง. (2534 :61-64). ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับวิธีการจูงใจการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา) พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพมาส แก้วขิม (2542) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปรินญานิพนธ์ กศ.ม (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัช แสงรัตน์. (2542). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพธิ์พิสัย สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.
- _____. (2535, พฤษภาคม). หลักการบริหารการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาความเข้าใจระหว่างครูกับผู้บริหาร. วารสารการศึกษา กทม. 16(2): 20-27.
- นันทพร ชูทรัพย์ (2544) แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม.(การบริหารอาชีวศึกษา) กรุงเทพฯ.บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม. (2525). จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอกมัยการพิมพ์.
- นุชนารถ ชาติทอง. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการ กับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการ นักการศึกษาในส่วนภูมิภาค. ปรินญานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เนาวรัตน์ แก้วสว่าง. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- บันลือ พุกกะวัน. (2536). การนิเทศภายในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญมี เณรยอด. (2529). งานบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ วะสี. (2532, มกราคม). ทางเลือกของการศึกษาไทยในอนาคต : บทบาทของคณะศึกษาศาสตร์. ศึกษาสาร. 14(1-2): 58-81.
- ประสิทธิ์ สารสันต์. (2542). พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ บุญฤทธิ์. (2533, มกราคม). กว่าจะจะได้รางวัลพระราชทานโรงเรียนดีเด่น. สารพัฒนาหลักสูตร. 64-65.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535ก). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- _____. (2544). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- _____. (2545). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสมภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์วัช วิวงสูง. (2546). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนัส หันนาคินทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คุรุสภา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2536). ลักษณะและบทบาทที่สัมพันธ์กับการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พทยา สายหู. (2516). ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์เนศ.

- ไพบูลย์ ตรีน้อยวา. (2538). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของการบริหารกับ
บรรยากาศองค์การในสหวิทยาลัยทักษิณ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา). สงขลา:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.
- ไพพรรณ มุสิกสาร. (2517). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพส่วนตัวของอาจารย์ใหญ่โรงเรียน
มัธยมศึกษาแบบประสมกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533) ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาทของครู
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2542). การนิเทศการศึกษา(เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภาคี ชัยรักษา. (2537). การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).
สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.
- ปิญโญ สาร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อรุณสาลาดพร้าว.
- _____. (2527). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ยศวรณ พิพัฒน์ศิริผล. (2541). ปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ
พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ เขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิกร ประสาร. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครู
ประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา.
วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2542). ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไป
ปฏิบัติ: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การวิจัย
และพัฒนาหลักสูตร) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). ปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- รุ่งทิพย์ สมานรักษณ์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิตสังคม และจิตวิทยากับความพึง
พอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัด
สุรินทร์. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รุ่งเรือง สุขารมณ์. (2544, กุมภาพันธ์). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ.

วารสารวิชาการ. 4(2): 8-14.

รุจิรี ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

เรืองรัตน์ รตโนภาส (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์กับ
ประสิทธิผลของศูนย์การบริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคตะวันออก.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2542). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
วงเดือน จงไพบูลย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการใน
สำนักคณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยา
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วรกิตติ ศรีเกตุนี้ม. (2546). ปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับความสามารถจัดการของกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2541). คุณภาพคือความอยู่รอด. กรุงเทพฯ. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-
ญี่ปุ่น).

วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ์.

วิลาลักษณ์ ชัววลลี. (2542). ผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อ
แรงจูงใจภายในของนักเรียน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.

วิสุทธิ ราตรี. (2532). ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนใน
โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด.
(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

วีระชาติ แก้วไสย. (2519) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
การศึกษา) กรุงเทพ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- _____. (2545). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2544/2545 : ฝ่าวิกฤติการปฏิรูปการศึกษา สู่สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- ศิริพงษ์ เสภาภาน. (2547) หลักการบริหารการศึกษาทฤษฎีแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตโพยท์.
- สัจด์ อุทรานันท์. (2527). พื้นฐานและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: วงเดือนการพิมพ์.
- สมชาย บุญศิริเกสซ์. (2545). การศึกษาการเสริมพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ สงวนญาติ. (2534). เทคโนโลยีทางการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สมยศ นาวิการ และมุสดี รุมาคม. (2520). องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2541, พฤษภาคม-สิงหาคม). การประกันคุณภาพการศึกษา. วารสารการวัดผลการศึกษา. 20(58): 45-58.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2538). คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2539ข). เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). รายงานการติดตามประเมินผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549). พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สหมิตรปริ้นติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ: อรรถผลการพิมพ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). ัญญปฏิรูปการศึกษา แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาภาพรวม ปีงบประมาณ 2546. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2548). รายงานวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของ
ผู้บริหารเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้น
พื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.
- สุขประเสริฐ เวชรังสี. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานบริหารการ
พยาบาลของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์. วท.ม.(การ
บริหารโรงพยาบาล). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันทรเฒ. (2536). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาการพิมพ์.
- สุทิศ ทองสนิทกาญจน์. (2536). ความคิดเห็นของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีต่อทักษะที่ใช้
ในการปฏิบัติงานของตนเอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณิ สมานญาติ. (2540). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา: ศึกษาเฉพาะ
กรณีจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัทธา สุภาพ. (2545). สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภัทรา เสงวนิชย์. (2541). การรับรู้ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจในช่วง พ.ศ.2540-2541 และ
พฤติกรรมการประหยัดของบิดา มารดา และบุตรวัยรุ่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยา
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2531, ตุลาคม). วัฒนธรรมประจำโรงเรียน. สารพัฒนาหลักสูตร. 79: 40.
- สุรีย์ สุเมธินฤมิตร. (2538). ประมวลศัพท์ทางการบริหาร. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2539). ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. เอกสารทางวิชาการ,
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2541, กุมภาพันธ์). ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารการศึกษา
กทม. 21(5): 2-6.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2528). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2522). มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพินทร์ ชูชม; และ อัจฉรา สุขารมณ. (2543). รายงานการวิจัยฉบับที่ 76 การตรวจสอบความ
เที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแรงจูงใจภายใน : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน.
กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). รายงานการวิจัยฉบับที่ 70
การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อรรถัย วรากรรวิฑู. (2533). *การปฏิบัติงานตามบทบาททางวิชาชีพพยาบาล: กรณีศึกษา*
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ สศ.ม.(สังคมวิทยา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2523). *การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อ้อมเดือน สดมณี และนงเล็ก สุขถิ่นไทย. (2529). *บทบาทของครูประถมศึกษาในการถ่ายทอด*
ค่านิยมทางศาสนา. รายงานการวิจัยฉบับที่ 42. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารยา ภาณุศรี. (2544). *การศึกษามรรยาภาศโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวง*
หทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี พันธุ์มณี. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- อำนาจ เลิศชัยนัต. (2533). *การประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อำนวยการพิมพ์.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอ.
เอส.พรินติ้งเฮาส์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอส ดี
เพรส.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2527). *หลักบริหารการศึกษาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์การ
พิมพ์.
- Albanese, Robert. (1981). *Managing : Toward Accountability for Performance*. 3rd ed.
Homewood , Illinois : Richard D. IRWIN.
- Albanese, Robert. (1983). *Organizational behavior A managerial viewpoint*. New York:
CBS College Publishing.
- Broom, L.; & Selznick, P. (1977). *Sociology : A Text with Adapted Reading*. New York:
Harper and Row Publishers
- Dall, Ronald C. (1968). *Curriculum Improvement*. Boston: Allyn and Bacon.
- Drake, Thelbert L.; & Roe, William H. (1986). *The principalship*. 3rd ed. New York:
Macmillan Publishing.
- Hoy.; Wayne K.; & Cecil, G. Miskel. (1996). *Educational Administration Theory, Research,*
and Practice. 5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Kottkamp, Robert B.; & John R. Mansfield. (1985, Summer). "Role Conflict , Role
Ambiguity , Powerlessness and Burnout Among High School Supervisors." Journal
of Research and Development in education. 18(4): 29-38.
- Newcomb, T.M. (1954). *Social Psychology*. New York: Dryden Press.

- Rizzo, John R; . House, Robert J.; & Lirtzman, Sidney L. (1970, June). "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations." *Administrative Science Quarterly*. 15(2): 150-163.
- Rober, L. Katz. (1974, September-October). "Skills of an effective administrator". *Harvard Business Review*. 52(5): 90-102.
- RoKeach, Milton. (1970). *Beliefs, Attitudes and Values*. San Francisco: Jossey Bass Publishing.
- Schwab.; Richard L.; & Edward, F. Iwanicki. (1982, Summer). "Who are Our Burned Out Teachers?." *Educational Research Quarterly*. 7(2): 5-16.
- Theera Somkaew. (1987). *Organizational Climate and Effectiveness of colleges of Physical Education in Thailand*. Phillippines: University of Northern Phillippines.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตารางแสดงค่าสถิติต่าง ๆ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวม จำนวน 320 คน

เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	100	91.80	9.26
ต่ำ	สูง	49	98.43	4.25
สูง	ต่ำ	42	97.86	7.81
สูง	สูง	129	101.53	5.65

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 320 คน

เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	51	92.06	8.08
ต่ำ	สูง	25	98.08	5.05
สูง	ต่ำ	20	98.95	7.77
สูง	สูง	64	102.22	5.08

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 320 คน

เจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	49	91.53	10.42
ต่ำ	สูง	24	98.79	3.30
สูง	ต่ำ	22	96.86	7.90
สูง	สูง	65	100.86	5.46

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวมจำนวน 320 คน

การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	57	97.86	6.36
ต่ำ	สูง	123	101.01	5.94
สูง	ต่ำ	85	90.73	9.80
สูง	สูง	55	99.95	4.20

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 320 คน

การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	26	98.69	6.35
ต่ำ	สูง	65	101.54	6.15
สูง	ต่ำ	45	91.29	8.50
สูง	สูง	24	99.75	4.97

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 320 คน

การรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	31	97.16	6.38
ต่ำ	สูง	58	100.41	5.70
สูง	ต่ำ	40	90.10	11.16
สูง	สูง	31	100.10	3.56

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวม จำนวน 320 คน

แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	107	91.94	9.70
ต่ำ	สูง	61	99.90	5.97
สูง	ต่ำ	35	98.63	5.16
สูง	สูง	117	101.09	5.17

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 320 คน

แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	56	92.84	8.79
ต่ำ	สูง	38	100.00	6.16
สูง	ต่ำ	15	98.33	5.92
สูง	สูง	51	101.84	5.59

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 320 คน

แรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	51	90.96	10.63
ต่ำ	สูง	23	99.74	5.81
สูง	ต่ำ	20	98.85	4.65
สูง	สูง	66	100.50	4.78

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มรวม จำนวน 320 คน

ทักษะการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	99	90.98	8.94
ต่ำ	สูง	37	97.08	5.49
สูง	ต่ำ	43	99.60	6.91
สูง	สูง	141	101.62	5.08

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 320 คน

ทักษะการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	54	92.11	8.23
ต่ำ	สูง	15	96.87	5.89
สูง	ต่ำ	17	100.00	6.61
สูง	สูง	74	101.91	5.54

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาตามทักษะการบริหารงานวิชาการและบรรยากาศของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 320 คน

ทักษะการบริหารงานวิชาการ	บรรยากาศของโรงเรียน	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำ	ต่ำ	45	89.62	9.65
ต่ำ	สูง	22	97.23	5.34
สูง	ต่ำ	26	99.35	7.21
สูง	สูง	67	101.31	4.54

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพการบริหารงานวิชาการตามตัวแปรเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพการบริหารงานวิชาการ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย (สูง)	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย (ต่ำ)
กลุ่มรวม	เจตคติ	99.70	95.11
	บรรยากาศ	99.98	94.83
โรงเรียนที่ได้รับ	เจตคติ	100.58	95.07
รางวัลพระราชทาน	บรรยากาศ	100.15	95.50
โรงเรียนที่ไม่ได้รับ	เจตคติ	98.86	95.16
รางวัลพระราชทาน	บรรยากาศ	99.83	94.20

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพการบริหารงานวิชาการตามตัวแปรแรงจูงใจ
ต่อการบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คุณภาพการบริหารงานวิชาการ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย (สูง)	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย (ต่ำ)
กลุ่มรวม	แรงจูงใจ	99.86	95.92
	บรรยากาศ	100.49	95.29
โรงเรียนที่ได้รับ	แรงจูงใจ	100.09	96.42
รางวัลพระราชทาน	บรรยากาศ	100.92	95.59
โรงเรียนที่ไม่ได้รับ	แรงจูงใจ	99.68	95.35
รางวัลพระราชทาน	บรรยากาศ	100.12	94.91

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพการบริหารงานวิชาการตามตัวแปรทักษะ
การบริหารงานวิชาการ และบรรยากาศของโรงเรียน

กลุ่ม	ตัวแปรอิสระ	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ คุณภาพการบริหารงานวิชาการ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย (สูง)	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย (ต่ำ)
กลุ่มรวม	ทักษะ	100.61	94.03
	บรรยากาศ	99.35	95.29
โรงเรียนที่ได้รับ	ทักษะ	100.95	94.49
รางวัลพระราชทาน	บรรยากาศ	99.37	96.06
โรงเรียนที่ไม่ได้รับ	ทักษะ	100.33	93.43
รางวัลพระราชทาน	บรรยากาศ	99.27	94.48

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์อรพินท์ ชูชม

ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาเอก Ph.D (Psychology), Vanderbilt University, U.S.A.

ระดับปริญญาโท ค.ม. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระดับปริญญาตรี ศษ.บ. ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
แบบมีวิชาเรียน สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์(มี

รายวิชา)

สถานที่ทำงาน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร.พรณี บุญประกอบ

ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาเอก กศ.ด. การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ระดับปริญญาโท ค.ม. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระดับปริญญาตรี ค.บ. ครุศาสตรบัณฑิต (การมัธยมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและแผนงาน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สถานที่ทำงาน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.อาจารย์ ดร.จรัส อุ่นจิตวิวัฒน์

ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาเอก Ph.D.(Applied Behavioral Science Research)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ระดับปริญญาโท วท.ม. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ระดับปริญญาตรี กศ.บ. การศึกษามหาบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางเขน

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์

สถานที่ทำงาน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและค่าสถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำแนะนำ โปรดเติมคำลงในช่องว่าง.....หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย
() หญิง
2. โรงเรียน () ได้รับรางวัลพระราชทาน
() ยังไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. มีการจัดอบรมครูให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้อย่างถูกต้อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. มีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. มีการส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. มีการจัดให้มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. มีการจัดทำโครงสร้างสายงานวิชาการเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างชัดเจน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. มีการจัดแผนการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตร

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. มีการจัดครูเข้าสอนตามความสามารถและความถนัดของผู้สอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. มีการจัดตารางสอนโดยคำนึงถึงลักษณะวิชาให้เหมาะสมกับคาบเวลาเรียน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. มีการจัดทำแผนการเรียนการสอนรายวิชาร่วมกับครูผู้สอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. จัดให้ครูผู้สอนมีการบันทึกการสอนในแต่ละรายวิชาตามกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. สนับสนุนให้ครูผลิตและใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. สนับสนุนให้จัดหาวัสดุสิ่งพิมพ์เพื่อให้ครูใช้สำหรับการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ส่งเสริมให้มีการจัดเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ส่งเสริมให้ครูภายในหมวดวิชาจัดหาวัสดุสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับรายวิชามาใช้ประกอบการเรียนการสอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ส่งเสริมให้มีการจัดอุปกรณ์สำหรับใช้ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. มีการส่งเสริมให้ครูทำการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. มีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างข้อสอบตามความถนัดของผู้สอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. จัดให้มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

แบบสอบถามทักษะการบริหารงานวิชาการ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ข้าพเจ้ามีความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้านำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้บริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าไม่มั่นใจในการใช้ความรู้ที่มีในการริเริ่มสร้างสรรค์งานวิชาการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าไม่มีความชำนาญในการใช้เครื่องมือสำหรับประกอบการเรียนการสอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าเสนอแนะวิธีการ และนวัตกรรมใหม่ๆ แก่ครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าใช้เทคนิคการพัฒนางานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้านำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารงานวิชาการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้าจัดการตารางการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนดไว้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้าส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มีอยู่ถ่ายทอดแนะนำให้ครูเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้าสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้ร่วมงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้าสามารถเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

15. ข้าพเจ้าไม่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

16. ข้าพเจ้าสามารถจูงใจครูให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับภาระงาน เมื่อกำลังเผชิญกับปัญหาต่างๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

17. ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยของโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานวิชาการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

18. ข้าพเจ้าสามารถมองเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไขภายในโรงเรียน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

19. ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์งานเพื่อมอบหมายให้สอดคล้องกับความสามารถของครูได้อย่างเหมาะสม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

20. ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์ปัญหางานวิชาการที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ข้าพเจ้าทำงานภายใต้นโยบายและแนวปฏิบัติที่ไม่ไปด้วยกัน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าต้องหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์หรือนโยบาย เพื่อที่จะทำงานให้ได้ตามที่ได้รับมอบหมายมา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าได้รับข้อเรียกร้องที่ไม่ไปด้วยกันจากบุคคลสองคน หรือมากกว่านั้น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลหนึ่งและไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ในกิจกรรมบางอย่างที่ไม่จำเป็นและไม่อยู่ในหน้าที่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องทำงานที่ขัดกับนโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อให้งานวิชาการ
ประสบผลสำเร็จ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถสนองความต้องการของคนหลายคนในขณะเดียวกันได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้ารู้สึกแน่ใจว่า ข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการบริหารงานวิชาการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายและจุดประสงค์ที่แจ่มชัดและวางแผนไว้แล้วสำหรับงานวิชาการที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้ารู้ว่าอะไรคือความรับผิดชอบของข้าพเจ้าในงานวิชาการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ข้าพเจ้ารู้อย่างแท้จริงว่า ข้าพเจ้าถูกคาดหวังให้ทำอะไรในงานวิชาการ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน เกี่ยวกับสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องทำในงานวิชาการจากผู้บังคับบัญชา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

13. ข้าพเจ้าต้องทำงานการบริหารงานวิชาการภายใต้แนวทางหรือคำสั่งที่คลุมเครือ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

14. ข้าพเจ้าทราบแนวทางการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามเจตคติต่อการบริหารงานวิชาการ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. การปรับปรุงหลักสูตรรายวิชาให้สอดคล้องกับสภาพของชุมชนจะมีประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้ารับรู้การจัดทำแผนการเรียนล่วงหน้าจะทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ข้าพเจ้าคิดว่าอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ชำรุดมีผลเสียต่อการเรียนการสอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. การวัดและประเมินผลจะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานด้านหลักสูตร และได้นำหลักสูตรไปใช้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าพอใจกับการจัดครูเข้าสอนตามรายวิชาที่สอดคล้องตามความถนัดของผู้สอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้ามีความชอบในการสร้างอุปกรณ์การเรียนให้กับนักเรียน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานในด้านการดูแลการออกข้อสอบเป็นงานที่ยากเกินไปสำหรับข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

11. ถ้ามีโอกาสเลือกข้าพเจ้าต้องการทำงานด้านอื่นมากกว่างานด้านสื่อการเรียนการสอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ข้าพเจ้ามีการวางแผนงานทางด้านการวัดและประเมินผลก่อนลงมือปฏิบัติ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

แบบสอบถามแรงจูงใจต่อการบริหารงานวิชาการ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ข้าพเจ้าชอบทำงานด้านการวางแผนการใช้หลักสูตรเพราะทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงความคิดใหม่ๆ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าต้องการค้นหาว่าจริงๆ แล้วข้าพเจ้าทำงานด้านการกระตุ้นและส่งเสริมครูให้ใช้หลักสูตรอย่างถูกต้องได้ดีเพียงใด

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้าชอบทำงานด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ด้วยตนเองมากกว่าจะอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้าต้องการทำงานด้านการจัดอบรมครูให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรรายวิชาเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

5. ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรรายวิชาทุกระดับชั้นได้ถ้าข้าพเจ้ามีความสนใจ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

6. ข้าพเจ้าผลิตเพลินและจัดข้อในการค้นหาวิธีการส่งเสริมให้ครูทำการประเมินผลก่อนและหลังการเรียน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

7. ข้าพเจ้าจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบงานการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อทราบว่าทำงานได้ถูกต้อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

8. ข้าพเจ้าชอบวางแผนด้านการวัดและประเมินผลด้วยตนเอง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

9. ความสำเร็จของข้าพเจ้าในการจัดทำข้อสอบมักเกิดขึ้นโดยความร่วมมือของผู้อื่น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

10. งานที่ข้าพเจ้าพอใจจะทำอย่างยิ่งคืองานด้านการสร้างข้อสอบเพราะเป็นงานที่ข้าพเจ้าได้
รับผิดชอบอย่างเต็มที่

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

11. ข้าพเจ้ามักสนใจศึกษาเกี่ยวกับอุปกรณ์สำหรับใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้ความรู้แก่ผู้เรียน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

12. ข้าพเจ้าแสดงความกระตือรือร้นในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นที่ชื่นชอบของ
ผู้ได้บังคับบัญชา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

13. ข้าพเจ้าสนุกกับการทำงานด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอนโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

14. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการส่งเสริมจัดหาอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

15. ข้าพเจ้าชอบงานด้านสื่อการสอนเนื่องจากไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

16. ความอยากรู้อยากเห็นเป็นตัวกระตุ้นให้ข้าพเจ้าจัดทำแผนการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับหลักสูตร

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

17. การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจในการจัดตารางสอนเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญในการทำงานของข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

18. ข้าพเจ้าชอบทำงานด้านการนิเทศติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ถึงแม้จะใช้เวลา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

19. โดยปกติข้าพเจ้าไม่มีการวางแผนในการจัดครูเข้าสอนแทนครูที่ลาหยุดเพราะเป็นการยากสำหรับข้าพเจ้าที่จะทำ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

20. ข้าพเจ้าพอใจในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดตารางสอนให้เหมาะสม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน

แบบสอบถามบรรยากาศของโรงเรียน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรกับข้าพเจ้า

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. บุคลากรภายในโรงเรียนมักไม่ค่อยช่วยเหลืองานของผู้อื่น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. การทำงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างเฉื่อยชา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. สมาชิกภายในโรงเรียนมีท่าทีเย็นชาใส่กัน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

8. ผู้บังคับบัญชามักให้การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

9. สมาชิกภายในโรงเรียนร่วมมือกันปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

10. ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตาราง 16 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบวัดคุณภาพการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหาร

ข้อที่	r
1**	.57
2**	.61
3**	.68
4**	.56
5**	.53
6**	.54
7**	.60
8**	.54
9**	.32
10**	.22
11	-.16
12**	.56
13**	.61
14**	.56
15**	.39
16**	.50
17**	.71
18**	.56
19**	.48
20**	.71

** หมายถึง เลือกข้อคำถามข้อนี้ไปใช้ในการวิจัย

ตาราง 17 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบวัดทักษะการบริหารงานวิชาการ

ข้อที่	r
1**	.54
2**	.56
3**	.47
4**	.15
5**	.19
6**	.70
7**	.67
8**	.70
9**	.65
10**	.53
11**	.64
12**	.65
13**	.54
14**	.59
15**	.44
16**	.73
17**	.66
18**	.73
19**	.61
20**	.64

** หมายถึง เลือกข้อคำถามข้อนี้ไปใช้ในการวิจัย

ตาราง 18 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบวัดการรับรู้บทบาทต่อการบริหารงานวิชาการ

ข้อที่	r
1**	.66
2**	.70
3**	.51
4**	.36
5**	.54
6**	.45
7**	.33
8**	.23
9**	.54
10**	.50
11**	.51
12**	.72
13**	.53
14**	.64

** หมายถึง เลือกข้อคำถามข้อนี้ไปใช้ในการวิจัย

ตาราง 19 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบวัดเจตคติต่อการบริหารงาน
วิชาการ

ข้อที่	r
1**	.35
2**	.66
3**	.19
4**	.63
5**	.66
6**	.43
7**	.71
8**	.30
9**	.80
10**	.56
11**	.50
12**	.44

** หมายถึง เลือกข้อคำถามข้อนี้ไปใช้ในการวิจัย

ตาราง 20 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบวัดแรงจูงใจต่อการบริหารงาน
วิชาการ

ข้อที่	r	ข้อที่	r
1**	.60	21**	.34
2	.07	22	.12
3**	.48	23**	.12
4	.20	24	-.12
5	.09	25**	.50
6**	.62	26	.19
7**	.62	27**	.61
8	.06	28	.19
9**	.58	29**	.25
10	.03	30	-.12
11**	.62	31**	.64
12	.10	32	-.03
13	.33	33**	.23
14**	.45	34	-.00
15**	.50	35**	.26
16	.12	36	.18
17**	.16	37	.22
18	.10	38**	.28
19**	.51	39**	.62
20	-.02	40	-.08

** หมายถึง เลือกข้อคำถามข้อนี้ไปใช้ในการวิจัย

ตาราง 21 แสดงค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบวัดบรรยากาศของโรงเรียน

ข้อที่	r
1**	.64
2**	.61
3**	.78
4**	.81
5**	.79
6**	.82
7**	.73
8**	.69
9**	.85
10**	.37

** หมายถึง เลือกข้อคำถามข้อนี้ไปใช้ในการวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน	โรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน
ราชวินิตบางแก้ว	บางกะปิ
สมุทรพิทยาคม	ศึกษานารี
นวมินทรราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาฯ	เทพศิลา
บางแก้วประชาสรรค์	ศรีอยุธยา
หาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา	พระโขนงพิทยาลัย
ปทุมธานี (นนทบุรีบำรุง)	วชิรธรรมสาริต
หนองเสือวิทยาคม	มัธยมวัดธาตุทอง
สตรีนนทบุรี	สิริรัตนาธร
วัดเขมาภิรตาราม	นนทรีวิทยา
ศรีบุญยานนท์	มัธยมด่านสำโรง
ปากเกร็ด	บางพลีราษฎร์บำรุง
แจรง่อนวิทยา	พูลเจริญวิทยาคม
สุวรรณสุทธารามวิทยา	บางบ่อวิทยาคม
นวลนรดิศวรวิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	หลวงพ่อบ้านคลองด่านอนุสรณ์
สตรีวิทยา 2	สายปัญญารังสิต
สุรศักดิ์มนตรี	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการบางใหญ่
สามเสนวิทยาลัย	เบญจมาชานุสรณ์
สารวิทยา	นนทบุรีพิทยาคม
ราชดำริ	เทพศิรินทร์ นนทบุรี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาวสุชาดา วาระดี
วัน เดือน ปี เกิด	4 มกราคม พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	455/99 ม.1 ถ.รัตนราช ต.บางป่อ อ.บางป่อ จ.สมุทรปราการ 10560
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายภาพลักษณ์องค์กร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด 22 ซอยสมคิด ถ.เพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2551	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.) การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ